



# **ESCUELA DE POSGRADO**

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

La satisfacción laboral y el compromiso organizacional de los docentes de la Facultad de Ecoturismo de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2018.

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**

Maestra en Gestión Pública

**AUTOR:**

Br. Valdivia Montero, Luisita Milagros

**ASESOR:**

Dr. Paricahua Peralta, Jimmy Nelson

**SECCIÓN:**

Ciencias Empresariales

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Políticas Públicas

**PERÚ – 2018**

## **Dedicatoria**

A mi madre y esposo por su amor y apoyo incondicional,

A mis hijas Jade y Jana que son mi motivo y fuente de inspiración para crecer día a día y a pesar que muchas veces no entienden mi ausencia por el estudio, son pacientes y me demuestran su amor.

## **Agradecimiento**

A Dios por la vida y el privilegio de vivir a diario experiencias enriquecedoras que me permiten crecer en lo personal y profesional.

A la Universidad César Vallejo por ofrecerme la magnífica oportunidad de ampliar mis conocimientos para poder estar a la vanguardia de este mundo altamente competitivo; y a sus docentes por sus enseñanzas, muestra de su esfuerzo y dedicación para desarrollar nuevas habilidades en los estudiantes de la Maestría en Gestión Pública.

A los directores, docentes y personal administrativo de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, por haberme ofrecido una serie de facilidades para poder aplicar los instrumentos de recolección de datos de mi investigación.

A mi asesor Jimmy Nelson Paricahua Peralta, validadores, compañeros de la maestría y demás personas que me apoyaron de diversas formas en el desarrollo y logro del presente trabajo.


### **Declaratoria de autenticidad**

Yo, Luisita Milagros Valdivia Montero, estudiante de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, sede filial Puerto Maldonado; declaro que el trabajo académico titulado “La satisfacción laboral y el compromiso organizacional de los docentes de la Facultad de Ecoturismo de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2018”, presentado en 101 folios para la obtención del grado académico de Maestra en Gestión Pública es de mi autoría.

Por lo tanto declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico.
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.
- De encontrar uso de material ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinan el procedimiento disciplinario.

Trujillo, 12 de Agosto del 2018

A handwritten signature in cursive script, followed by a circular fingerprint.

---

Br. Luisita Milagros Valdivia Montero

DNI: 43289770

## **Presentación**

Señores miembros del jurado:

Presento ante ustedes la tesis “La satisfacción laboral y el compromiso organizacional de los docentes de la Facultad de Ecoturismo de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2018” con la finalidad de determinar la relación que existe entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional, en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad “César Vallejo”, para obtener el grado académico de Maestra en Gestión Pública.

Esperando cumplir con los requisitos de aprobación.

La autora

## Índice general

Página del jurado .....	ii
Dedicatoria.....	iii
Agradecimiento .....	iv
Declaratoria de autenticidad.....	v
Presentación.....	vi
Resumen.....	xii
Abstract.....	xiii
<b>I. INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>14</b>
1.1. Realidad problemática.....	14
1.2. Trabajos previos.....	14
1.3. Teorías relacionadas al tema.....	17
1.4. Formulación del problema.....	23
1.5. Justificación del estudio.....	23
1.6. Hipótesis.....	24
1.7. Objetivos.....	25
<b>II. MÉTODO.....</b>	<b>26</b>
2.1. Diseño de la investigación.....	26
2.2. Variables, Operacionalización.....	26
2.3. Población y muestra.....	29
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad...	30
2.5. Métodos de análisis de datos.....	31
<b>III. RESULTADOS.....</b>	<b>32</b>
<b>IV. DISCUSIÓN.....</b>	<b>64</b>
<b>V. CONCLUSIONES.....</b>	<b>67</b>
<b>VI. RECOMENDACIONES.....</b>	<b>68</b>
<b>VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....</b>	<b>69</b>
<b>Anexos.....</b>	<b>72</b>
Anexo 1: Matriz de consistencia	
Anexo 2: Matriz de operacionalización de las variables	
Anexo 3: Matriz de los instrumentos	
Anexo 4: Base de datos	
Anexo 5: Instrumentos de recolección de datos	
Anexo 6: Fichas de validación de los instrumentos de recolección de datos	
Anexo 7: Solicitud para aplicar instrumentos de recolección de datos	
Anexo 8: Autorización para aplicar instrumentos de recolección de datos	

Anexo 9: Constancia de aplicación de instrumentos de recolección de datos

Anexo 10: Evidencias fotográficas

## Índice de tabla

Tabla 1: Operacionalización de las variables .....	27
Tabla 2: Distribución de la población .....	29
Tabla 3: Validez de los instrumentos .....	30
Tabla 4: Confiabilidad de los instrumentos.....	31
Tabla 5: Estadísticos descriptivos para la variable satisfacción laboral .....	35
Tabla 6: Distribución de frecuencias de la variable satisfacción laboral .....	36
Tabla 7: Distribución de frecuencias de la dimensión condiciones físicas y/o materiales .	37
Tabla 8: Distribución de frecuencias de la dimensión beneficios laborales y/o remunerativos .....	38
Tabla 9: Distribución de frecuencias de la dimensión políticas administrativas .....	39
Tabla 10: Distribución de frecuencias de la dimensión relaciones sociales.....	40
Tabla 11: Distribución de frecuencias de la dimensión desarrollo personal.....	41
Tabla 12: Distribución de frecuencias de la dimensión desempeño de tareas .....	42
Tabla 13: Distribución de frecuencias de la dimensión relación con la autoridad .....	43
Tabla 14: Estadísticos descriptivos de la variable compromiso organizacional .....	44
Tabla 15: Distribución de frecuencias de la variable compromiso organizacional .....	45
Tabla 16: Distribución de frecuencias de la dimensión compromiso afectivo .....	46
Tabla 17: Distribución de frecuencias de la dimensión compromiso de continuidad .....	47
Tabla 18: Distribución de frecuencias de la dimensión compromiso normativo .....	48
Tabla 19: Prueba de normalidad entre la satisfacción laboral y compromiso organizacional .....	50
Tabla 20: Matriz de correlación entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional .....	51
Tabla 21: Coeficiente de determinación para las variables satisfacción laboral y compromiso organizacional .....	51
Tabla 22: Tabulación cruzada entre las variables satisfacción laboral y compromiso organizacional.....	52



Tabla 23: Prueba Chi Cuadrado entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional.....	52
Tabla 24: Prueba de normalidad entre la satisfacción laboral y compromiso afectivo .....	54
Tabla 25: Matriz de correlación entre la satisfacción laboral y el compromiso afectivo ....	54
Tabla 26: Coeficiente de determinación para las variables satisfacción laboral y compromiso afectivo .....	55
Tabla 27: Tabulación cruzada entre las variables satisfacción laboral y la dimensión compromiso afectivo .....	56
Tabla 28: Prueba Chi Cuadrado entre la satisfacción laboral y el compromiso afectivo ...	56
Tabla 29: Prueba de normalidad entre la satisfacción laboral y compromiso de continuidad .....	57
Tabla 30: Matriz de correlación entre la satisfacción laboral y el compromiso de continuidad .....	58
Tabla 31: Coeficiente de determinación para las variables satisfacción laboral y la dimensión compromiso de continuidad .....	58
Tabla 32: Tabulación cruzada entre la variable satisfacción laboral y la dimensión compromiso de continuidad .....	59
Tabla 33: Prueba Chi Cuadrado entre la satisfacción laboral y el compromiso de continuidad .....	60
Tabla 34: Prueba de normalidad entre la satisfacción laboral y compromiso normativo...	61
Tabla 35: Matriz de correlación entre la satisfacción laboral y el compromiso normativo .	61
Tabla 36: Coeficiente de determinación para las variables satisfacción laboral y la dimensión compromiso normativo.....	62
Tabla 37: Tabulación cruzada entre la variable satisfacción laboral y la dimensión compromiso normativo.....	63
Tabla 38: Prueba Chi Cuadrado entre la satisfacción laboral y el compromiso normativo	63

## Índice de gráfico

Gráfico 1: Distribución de la variable satisfacción laboral.....	37
Gráfico 2: Distribución de la dimensión condiciones físicas y/o materiales .....	38
Gráfico 3: Distribución de la dimensión beneficios laborales y/o remunerativos.....	39
Gráfico 4: Distribución de la dimensión políticas administrativas.....	40
Gráfico 5: Distribución de la dimensión relaciones sociales .....	41
Gráfico 6: Distribución de la dimensión desarrollo personal .....	42
Gráfico 7: Distribución de la dimensión desempeño de tareas.....	43
Gráfico 8: Distribución de la dimensión relación con la autoridad .....	44
Gráfico 9: Distribución de la variable compromiso organizacional.....	46
Gráfico 10: Distribución de la dimensión compromiso afectivo.....	47
Gráfico 11: Distribución de la dimensión compromiso de continuidad.....	48
Gráfico 12: Distribución de la dimensión compromiso normativo .....	49
Gráfico 13: Diagrama de dispersión para las variables satisfacción laboral y compromiso organizacional.....	50
Gráfico 14: Diagrama de dispersión para la variable satisfacción laboral y la dimensión compromiso afectivo .....	53
Gráfico 15: Diagrama de dispersión para la variable satisfacción laboral y la dimensión compromiso de continuidad .....	57
Gráfico 16: Diagrama de dispersión para la variable satisfacción laboral y la dimensión compromiso de continuidad .....	60

## **Resumen**

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional de los docentes de la Facultad de Ecoturismo de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2018. El tipo de investigación fue no experimental cuyo diseño fue descriptivo, correlación y transversal. La población de estudio fue conformada por todos los docentes que laboran en la Facultad de Ecoturismo de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios y la muestra por 54 docentes la cual fue obtenida mediante un muestreo probabilístico. Los instrumentos que han sido utilizados para medir la variable satisfacción laboral y compromiso organizacional fueron la Escala de Satisfacción Laboral (SL- SPC) y el Cuestionario de Compromiso Organizacional respectivamente. El primero consta de 36 ítems distribuidos en 7 dimensiones: Condiciones físicas y/o materiales, beneficios laborales y/o remunerativos, políticas administrativas, relaciones sociales, desarrollo personal, desempeño de tareas y relación con la autoridad. El segundo instrumento presenta 3 dimensiones: Compromiso afectivo, normativo y de continuidad. Los resultados hallados indican que estadísticamente existe relación directa y significativa entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional puesto que el coeficiente de correlación Rho de Spearman es de 0,549 con un nivel de significancia de 0,05. Ello indica que mientras los docentes universitarios presenten mayores niveles de satisfacción laboral, su compromiso hacia la universidad será más alto.

Palabras clave: Satisfacción Laboral, Compromiso Organizacional.

## **Abstract**

The objective of this research was to determine the relationship between job satisfaction and the organizational commitment of the Ecotourism Faculty of the National Amazonic University of Madre de Dios, 2018. The type of research was non-experimental whose design was descriptive, correlation and cross. The study population was made up of all the teachers who work in the Faculty of Ecotourism of the National Amazonic University of Madre de Dios and the sample by 54 teachers, which was obtained through a stratified probabilistic sampling. The instruments that have been used to measure the variable of job satisfaction and organizational commitment were the Labor Satisfaction Scale (SL-SPC) and the Organizational Commitment Questionnaire, respectively. The first consists of 36 items distributed in 7 dimensions: physical and / or material conditions, labor and / or remunerative benefits, administrative policies, social relations, personal development, performance of tasks and relationship with authority. The second instrument has 3 dimensions: Affective, normative and continuity commitment. The results found indicate that statistically there is a direct and significant relationship between job satisfaction and organizational commitment since the Spearman Rho correlation coefficient is 0.549 with a level of significance of 0.05. This indicates that while the university professors present higher levels of job satisfaction, their commitment to the university will be higher.

Key words: Job satisfaction, Organizational commitment.

## **I. Introducción**

### **1.1. Realidad problemática**

La Organización Mundial de la Salud (2002), indica que todas las personas tienen el derecho a tener un alto nivel de salud, por ello incluyó a la calidad como un propósito macro en salud para todos.

Por ello, en el campo laboral, es necesario que las personas se encuentren aptas tanto física como mentalmente para desempeñar las funciones para las cuales fueron contratadas. Del mismo modo, la institución donde laboran debe brindarles las condiciones mínimas necesarias para que el trabajador se sienta conforme con el trato que recibe de sus empleadores.

Como se sabe, la mayor parte de personas llegan a trabajar gran parte del día y así lo hacen durante muchos años de su vida; es así que la satisfacción laboral presenta un papel importante en la vida del ser humano, no obstante, existe poca preocupación por ir mejorando el contexto laboral de las personas que trabajan, para que su nivel de satisfacción sea el más alto y que interioricen que son personas eficientes y que puedan sentir orgullo de la labor que realizan y de adecuarse con mucho éxito a las exigencias laborales que cambian constantemente en relación con el desarrollo tecnológico y científico. La satisfacción laboral es un pilar fundamental que contribuye en el logro de la competitividad de las organizaciones.

En ese sentido y viendo el contexto universitario, casi no se percibe que las autoridades académicas tengan interés en valorar el capital humano que cuenta la universidad, algunos docentes sienten que se encuentran solos y no reciben apoyo por parte de la institución. Ello conlleva a que ellos no se identifiquen, involucren ni participen en las diversas actividades académicas y extracurriculares, y más aún, en el proceso de Licenciamiento que actualmente se lleva a cabo. Ese bajo compromiso con la organización se traduce como mencionamos, en la indiferencia.

### **1.2. Trabajos previos**

#### **A nivel internacional**

**Gómez, Recio, Ávalos y Gonzáles (2013)** con la investigación “Satisfacción laboral y compromiso en las organizaciones de río verde”. El principal

objetivo de esta investigación fue determinar la relación entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional. Fue una investigación de tipo descriptiva, correlacional y de corte transversal además de enfocarse a la investigación cuantitativa, se utilizaron las técnicas estadísticas  $r$  de Pearson y Rho de Spearman. Para la recolección de datos se usó como instrumento el cuestionario compuesto por 30 reactivos, dividida en 12 reactivos para medir la satisfacción laboral y 18 reactivos para medir el compromiso organizacional. Las conclusiones a las que arribaron los investigadores indican que efectivamente sí existe relación entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional de los trabajadores en las organizaciones de Rioverde, S.L.P, mostrando correlación en el análisis bivariable al cruzar las dimensiones de satisfacción laboral (con la supervisión, con el ambiente físico de trabajo y con las prestaciones recibidas) con las del constructo compromiso organizacional (afectivo, de continuidad y normativo) presentando relación con todas las dimensiones.

**Jaik, Tena y Villanueva (2010)** con el artículo científico “Satisfacción laboral y compromiso institucional de los docentes de posgrado”. La investigación se caracterizó como cuantitativa, descriptiva correlacional, no experimental y transversal; para la recolección de la información se usó un cuestionario elaborado con base en dos instrumentos: la Escala Multidimensional de Satisfacción Laboral Docente (EMSLD) de Barraza y Ortega (2009) y el Instrumento para caracterizar el Clima Organizacional (CO) reportado por Peña (2005). Luego del análisis los autores concluyeron que hay una correlación positiva y altamente significativa ( $r = 0,852$ ,  $\alpha = 0,01$ ) entre las variables satisfacción laboral y compromiso institucional de los docentes de posgrado de la ciudad de Durango.

#### **A nivel nacional**

**Portilla (2017)** con la investigación “Satisfacción y compromiso organizacional de los trabajadores de un Hospital de Salud Mental”. El objetivo del estudio fue determinar la relación entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en una muestra de 200 trabajadores de un hospital de salud mental de Lima. Su tipo fue descriptivo correlacional y para alcanzar este objetivo se aplicó el Cuestionario de Satisfacción Laboral S21/26 (Melia, 1990) y la Escala de Compromiso Organizacional (Meyer y Allen, 1997). Los autores llegaron a la conclusión de que existe una relación positiva y significativa entre ambas variables

de estudio. Estos resultados, se corroboran con un estudio realizado en España en donde se demostró que hay una correlación entre el compromiso organizacional y la satisfacción laboral, en donde el primero es un factor predictor y significativo en una muestra hospitalaria (Mañas, 2007).

**Apestegui (2017)** con el estudio “Satisfacción laboral y Compromiso organizacional en personal de venta de una empresa de electrodomésticos, del distrito de Pueblo Libre, LIMA-PERÚ 2017”. El objetivo que se planteó la autora fue determinar la relación entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en personal de venta de una empresa de electrodomésticos, del distrito de Pueblo Libre, en una muestra de 250 vendedores. Para concretizar este objetivo se aplicó la Escala General de Satisfacción de Warr, Cook y Wall (1979) y la Escala de Compromiso Organizacional Meyer y Allen (1997). Se concluyó que existe correlación directa y significativa entre la variable satisfacción laboral y compromiso organizacional ( $r=0.560$ ), es decir, a mayor satisfacción laboral, mayor compromiso organizacional.

**Huertas (2017)** con el estudio “Satisfacción laboral y compromiso organizacional en los colaboradores del Programa Nacional de Infraestructura Educativa del MINEDU. Lima – 2016”. En el contexto de la investigación, el diseño planteado es correlacional, la población y la muestra fueron conformadas por 71 colaboradores, la técnica que utilizaron fue la encuesta, para lo cual se aplicó un cuestionario elaborado en base a la escala de Likert. Al realizar la correlación el análisis estadístico de R de Pearson, muestra una evidencia de 0,638\*\*, encontrándose que existe relación moderada positiva, el cual nos indica que, a mayor Satisfacción Laboral, mayor será el Compromiso Organizacional en los colaboradores.

**Campos (2017)** con la investigación “Compromiso organizacional y satisfacción laboral en docentes de la Red Educativa 20, UGEL 06, Chosica 2016”. La investigación fue realizada con un enfoque cuantitativo, de tipo básica, de nivel correlacional, además de diseño no experimental de corte transversal, se consideró una población conformado por 222 docentes mientras que la muestra por 143 docentes. La técnica de recopilación de datos empleada fue la encuesta que utilizó como instrumentos dos cuestionarios: un cuestionario sobre compromiso organizacional y el otro sobre satisfacción laboral. Según los resultados obtenidos

el p-valor es igual a 0,001, por debajo del nivel de significancia establecido ( $\alpha=0,05$ ) por esta razón se rechaza la  $H_0$  y se acepta la  $H_1$  esto permite entonces concluir que existe una relación directa y significativa entre el compromiso organizacional y la satisfacción laboral en docentes de la red educativa 20, UGEL 06, Chosica 2016. Por otro lado el valor de la Rho de Spearman es equivalente a 0,419\*\* lo cual implica la existencia de una relación estadística positiva y a su vez presentan un coeficiente de correlación moderado.

### **A nivel local**

**Villacorta (2016)** con su trabajo de investigación “Satisfacción laboral y compromiso organizacional de los bomberos voluntarios de Madre de Dios – 2015”. El objetivo principal fue establecer qué relación existe entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional de los bomberos voluntarios. La investigación fue de tipo no experimental, de corte transversal. La población fue conformada por el total de la población y la selección de la muestra fue no probabilística. El autor logró demostrar la existencia de correlación entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional de los miembros de la compañía de bomberos voluntarios con un coeficiente de correlación  $r=0,691$ , lo cual indica la existencia de una correlación positiva media con un nivel de significancia (0.05). Asimismo, se halló correlación positiva media entre la satisfacción laboral y el compromiso afectivo, de continuidad y normativo. Los coeficientes de correlación son de 0,634; 0,452 y 0,565 respectivamente con un nivel de significancia de 0,05.

### **1.3. Teorías relacionadas al tema**

La satisfacción en el trabajo viene siendo en los últimos años uno de los temas de especial interés en el ámbito de la investigación. Weinert (1985, citada en Caballero 2009) el interés por el estudio de la satisfacción laboral se debe a varias razones, que tienen relación con el desarrollo de las teorías de las organizaciones, las cuales han experimentado cambios a lo largo del tiempo

La literatura reporta diversas agrupaciones de teorías o modelos que tratan de explicar la satisfacción laboral.

**Teoría de Higiene-Motivacional.** La presente teoría da a conocer que la presencia de ciertos factores está asociada con la satisfacción laboral, y la ausencia de otros con la insatisfacción laboral (Herzberg, 1968).



**Teoría del Ajuste en el trabajo.** Esta teoría señala que cuanto más se relacionen las habilidades y destrezas que tiene una persona (experiencia, conocimiento, actitudes y comportamiento) con los requerimientos de la función o de la organización, es más probable que vaya a realizar un buen trabajo y, por consiguiente, ser percibido de manera satisfactoria por el empleador (Dawes, 1994).

**Teoría de la discrepancia.** Esta teoría sostiene que la satisfacción laboral es el estado emocional placentero que resulta de la valoración del trabajo como un medio para lograr o facilitar el logro de los valores laborales. Asimismo, la insatisfacción laboral es el estado emocional no placentero, resultante de la valoración del trabajo como frustrante o bloqueo de la consecución de los valores laborales (Locke, 1968).

**Teoría de la satisfacción por facetas.** Esta teoría sostiene que la satisfacción laboral resulta del grado de discrepancia entre lo que el individuo piensa que debería recibir y lo que recibe realmente, en relación con las facetas y la ponderación que tiene para el sujeto (Lawler, 1973).

**Teoría de los eventos situacionales.** En esta teoría se sostiene que la satisfacción laboral está determinada por factores denominados características situacionales y eventos situacionales (Quarstein, McAfee, & Glassman, 1992). Las características situacionales son los aspectos laborales que la persona tiende a evaluar antes de aceptar el puesto (sueldo, oportunidades de promoción, condiciones de trabajo, política de la empresa y supervisión). Los eventos situacionales son facetas laborales que los trabajadores no evaluaron antes, sino que ocurren una vez que el trabajador ocupa el puesto. Estos pueden ser positivos (tiempo libre por culminar una tarea) o negativos (desperfecto de una máquina).

Teniendo presentes los diferentes modelos teóricos asociados a la satisfacción laboral, ahora realizaremos la definición desde diferentes autores.

Asimismo, Palma (2006) mencionó a la satisfacción laboral como un "estado emocional positivo o placentero de la percepción subjetiva de las experiencias laborales del sujeto". Así mismo Blum y Naylor (1988), (citado en Atalaya, 1999) definieron a la satisfacción laboral como el resultado de varias

actitudes que tiene el trabajador hacia su empleo. En tal sentido, podríamos definir a la satisfacción laboral como, el resultado de un proceso de interacción entre el trabajador, la labor que realiza y el medio donde se desenvuelve.

León (2011) menciona que la satisfacción laboral es el sentimiento de agrado o positivo que experimenta una persona por el hecho de realizar un trabajo que le interesa, en un ambiente que le permite estar a gusto, dentro del ámbito de una organización que le resulta atractiva y por el que percibe una serie de compensaciones psico-socio-económicas acordes con sus expectativas.

Las causas de la satisfacción laboral se atribuyen a aspectos socioculturales, a la infraestructura y eventos laborales; se miden en sus aspectos intrínsecos (logros, variedad, etc.) y en sus aspectos extrínsecos (pago, promoción, etc.), habiendo diversas escalas para ello. Sus consecuencias se han relacionado principalmente con aspectos como: (a) la rotación del personal (Berry & Morris, 2008 y el compromiso organizacional (Brooke, Russel & Price, 1988).

### **Dimensiones de la satisfacción laboral**

**Los beneficios laborales y/o remunerativos**, los pagos financieros indirectos brindados a los empleados, considerando seguridad, vacaciones, pensiones y planes de educación. Los beneficios sociales son como las comodidades, facilidades, ventajas y servicios sociales que la empresa ofrece a sus empleados para disminuir estrés y esfuerzo; todo ello constituye la denominada remuneración directa concedida a todos los empleados como condición de empleo.

**Las Políticas Administrativas:** Es el plan integral de actividades que orienta a los individuos de una organización en el comportamiento de su labor; ya que está conformado por individuos y son ellas que ocupan las diferentes posiciones que se han establecido en la organización y que deben de direccionar el trabajo que se lo encomienda y todo ese trabajo tiene que llevar hacia la meta trazada por la institución.

**Las relaciones sociales**, se tiene reglas de la disciplina del equipo luego la difusión mediante una exposición creada en una costumbre de valores y de un saber. Según León (2011) sustenta como nivel de satisfacción con respecto con los

demás individuos del conjunto de personas que están involucrados en el trabajo diario.

**El desarrollo personal**, es aquella en la que la persona se siente feliz consigo mismo y, es muy probable que también lo esté con su contexto personal y laboral. El individuo goza de salud y de equilibrio emocional para poder ofrecer de forma más efectiva y productiva. Según León (2011) es una opción que se ofrece al individuo que labora al desempeñarse.

**El desempeño de tareas** se refiere, según Taipei, (2014) al comportamiento frente al trabajo percibida como valor, encontrarse feliz, recibir la tarea como algo importante, en el ámbito del trabajo es la aplicación de habilidades y capacidades que el puesto requiere de la persona para el manejo eficiente de sus funciones. Márquez (2002) acredita que también puede definirse como el nivel en el cual un individuo se identifica con su labor, participa permanente en él y considera su trabajo importante para la valoración del mismo.

Finalmente está **la relación con la autoridad**. Es la apreciación valorativa que realiza el trabajador de su relación con el jefe directo y respecto a sus actividades cotidianas siendo otro determinante importante de la satisfacción del empleado en el puesto (Taipei, 2014).

Con relación al **compromiso organizacional**, es un tema que todavía no ha sido abordado a profundidad en nuestro país, sin embargo, con la limitada información conseguida a nivel internacional se ha podido establecer relaciones conceptuales y empíricas que han dado pie al presente apartado.

Los estudios sobre el compromiso organizacional según Betanzos y Paz (2011) se remontan a los años 60, en Estado Unidos cuando Becker (1960) definió el concepto como el vínculo que establece el individuo con su organización producto de las inversiones realizadas por las mismas en el tiempo. Pero no fue sino hasta los 70 cuando la temática toma mayor interés por su componente interdisciplinar, lo que hace más complejo su estudio.

Porter y Lawer (1965) también definieron al compromiso como el deseo de realizar elevados esfuerzos por el bien de la institución, el anhelo de permanecer en la misma y aceptar sus principales objetivos y valores.

La definición más comúnmente citada de compromiso organizacional en los numerosos trabajos que se publicaron fue la de Mowday, Steers y Porter (1974) quienes lo definen como “la fuerza relativa a la identificación individual e implicación con una institución la cual se caracteriza por el intenso deseo de mantenerse como integrante de una institución en particular, un acuerdo de mantener altos niveles de esfuerzo en pro de la institución y una creencia definitiva y aceptación de los valores y metas de la institución, que resulta de la orientación individual hacia la organización como un fin en sí mismo. (p.311).

Años más tarde Steers (1977) definió al compromiso “como la fuerza relativa de identificación y de involucramiento de un individuo con una organización”.

El compromiso organizacional o lealtad de los empleados es definido por Davis y Newstrom, (1999) como "el grado en el que un empleado se identifica con la organización y desea seguir participando activamente en ella".

Mathieu y Zajac (1990) refieren que es un vínculo o lazo del individuo con la organización.

Al respecto, Meyer y Allen (1991) señalan que el compromiso organizacional es un estado psicológico; un proceso mediante el cual las metas de la organización y las metas individuales se integran. Ellos propusieron con concepto más completo del constructo compromiso organizacional y fueron quienes analizaron profundamente ya que no solo se encasillaron en la identificación y la participación de los colaboradores con su organización.

Meyer y Allen (1991) identificaron tres elementos del compromiso organizacional. De acuerdo al modelo que plantearon, un trabajador experimenta un compromiso basado en el apego emocional (compromiso afectivo), un sentimiento de obligación para con la institución (compromiso normativo) así como percepciones de lo difícil que sería dejar la institución (compromiso de continuidad).

**El compromiso afectivo** es concebido por Meyer y Allen (1991) como el lazo emocional que los trabajadores desarrollan y manifiestan hacia la institución. Muestra el apego emocional al ver que sus necesidades, especialmente psicológicas, son satisfechas así como sus expectativas; por ello se sienten tranquilos y felices al permanecer en la institución.

**El compromiso de continuidad** es el grado en que un individuo percibe que debe permanecer en su organización. En el compromiso de continuidad (necesidad) es muy posible encontrar una consistencia de la persona respecto a inversiones en tiempo y esfuerzo que se perderían en caso de dejar la organización, o sea de los costos (financieros, físicos, psicológicos) en los cuales incurriría al retirarse, o de las pocas posibilidades para encontrar otro empleo, es decir, aquí hay un beneficio asociado con continuar participando en la organización y un costo asociado a irse (Meyer & Allen, 1991).

En cuanto al **compromiso normativo**, es entendido como la creencia de la lealtad a la organización quizá por la recepción de beneficios que deriva en el sentido del deber de proporcionar reciprocidad. Es el sentimiento de obligación que tiene el individuo a permanecer en la organización porque piensa que eso es lo correcto... este sentimiento de lealtad del individuo con la organización puede deberse a presiones de tipo cultural o familiar (Morrow, 1993 citado en Bayona et al. 1995), sin importar cuánto pueda sentirse satisfecho con su trabajo (Meyer & Allen, 1991).

Meyer y Allen (1991) señalan que la lealtad del trabajador con su organización toma vigor cuando éste se siente en deuda con ella por haberle dado una oportunidad o recompensa que fue valorada por el trabajador.

Morales (2004) manifiesta que la lealtad es una actitud consciente y espontánea de cumplir los compromisos adquiridos, y atenerse a la palabra dada expresa o tácitamente. Arciniega (2002) argumenta en su investigación que tanto el compromiso normativo como el afectivo son de naturaleza emocional en que el colaborador experimenta un fuerte sentimiento de obligación por permanecer en la empresa. Según el autor, los colaboradores con este tipo de compromiso son incondicionales al momento de desarrollar algún proyecto, aunque quizás no con la misma energía o entusiasmo que uno con compromiso afectivo, pero sí con la garantía que estará presente en todo momento.

Sobre este particular concluyen Meyer y Allen (1991) en señalar que la remuneración que percibe el trabajador como contraprestación de sus servicios no representa suficientes alicientes para el desarrollo de altos grados de compromiso

organizacional, ya que el desempeño de tareas interesantes, la capacitación y desarrollo de las potencialidades individuales y la identificación con los valores y metas organizacionales, apoyo a su grupo familiar como becas, entre otros, son más valoradas por los individuos y por tanto fuentes más frecuentes de compromiso.

#### **1.4. Formulación del problema**

##### **Problema general**

¿Qué relación existe entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional de los docentes de la Facultad de Ecoturismo de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2018?

##### **Problemas específicos**

- ¿Qué relación existe entre la satisfacción laboral y el compromiso afectivo de los docentes de la Facultad de Ecoturismo de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2018?
- ¿Qué relación existe entre la satisfacción laboral y el compromiso de continuidad de los docentes de la Facultad de Ecoturismo de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2018?
- ¿Qué relación existe entre la satisfacción laboral y el compromiso normativo de los docentes de la Facultad de Ecoturismo de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2018?

#### **1.5. Justificación del estudio**

##### **A nivel teórico**

El presente trabajo se justifica a nivel teórico ya que analizaremos cuán satisfechos están los docentes universitarios y que tan comprometidos se sienten con su institución, de esta manera podremos establecer relaciones entre ambas variables. En ese sentido conoceremos también por qué es importante mantener altos niveles de satisfacción en los trabajadores y cómo impacta positivamente sobre diversas variables.

### **A nivel práctico**

A nivel práctico se justifica puesto que las autoridades de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, tales como Vicerrector Académico, Decano, Jefe de Departamento y Director de Escuela, en base a los resultados encontrados podrán plantear planes de mejora, medidas correctivas así como promover actividades que fomenten el desarrollo personal y profesional de los docentes, de esta manera se sentirán más satisfechos con la labor que realizan y elevarán sus niveles de compromiso con su institución. Ello logrará alcanzar las metas institucionales propuestas.

### **A nivel metodológico**

Finalmente, a nivel metodológico se justifica porque esta investigación está enmarcada en un esquema lógico, sistemático y secuencial. Incluye un diseño de investigación que orienta su desarrollo, con una organización adecuada de datos estadísticos que servirán de modelo para la de otras investigaciones. En ese sentido marcará un precedente en las investigaciones locales ya que aún no se han realizado investigaciones en base a las variables analizadas.

## **1.6. Hipótesis**

### **Hipótesis general**

H<sub>1</sub>: Existe relación directa y significativa entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional de los docentes de la Facultad de Ecoturismo de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2018.

H<sub>0</sub>: No existe relación directa y significativa entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional de los docentes de la Facultad de Ecoturismo de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2018.

### **Hipótesis específicas**

- Existe relación directa y significativa entre la satisfacción laboral y el compromiso afectivo de los docentes de la Facultad de Ecoturismo de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2018.

- Existe relación directa y significativa entre la satisfacción laboral y el compromiso de continuidad de los docentes de la Facultad de Ecoturismo de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2018.
- Existe relación directa y significativa entre la satisfacción laboral y el compromiso normativo de los docentes de la Facultad de Ecoturismo de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2018.

## **1.7. Objetivos**

### **Objetivo general**

Determinar la relación que existe entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional de los docentes de la Facultad de Ecoturismo de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2018.

### **Objetivos específicos**

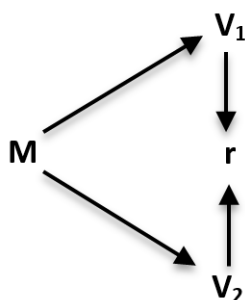
- Determinar la relación que existe entre la satisfacción laboral y el compromiso afectivo de los docentes de la Facultad de Ecoturismo de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2018.
- Determinar la relación que existe entre la satisfacción laboral y el compromiso de continuidad de los docentes de la Facultad de Ecoturismo de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2018.
- Determinar la relación que existe entre la satisfacción laboral y el compromiso normativo de los docentes de la Facultad de Ecoturismo de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2018.



## II. Método

### 2.1. Diseño de la investigación

De acuerdo a (Hernández, Fernández, y Baptista, 2010) el diseño de la presente investigación fue el descriptivo correlacional y transversal. Cumplió un alcance descriptivo, debido a que se realizaron descripciones de la muestra estudiada, en base a las variables y dimensiones propuestas, mediante tablas de frecuencia y gráficos de barras. Por otro lado, se cumplió con el alcance correlacional, por medio de pruebas estadísticas que evaluaron la existencia, tipo y fuerza de correlación entre las variables de estudio y sus respectivas dimensiones. Finalmente, este estudio se realizó siguiendo un diseño transversal, debido a que la recolección de datos fue realizada una sola vez por cada miembro de la muestra de estudio, analizando los valores de las variables de estudio en ese único momento. En el siguiente esquema se representa el diseño de la investigación:



Dónde:

M = Muestra.

V<sub>1</sub> = Variable 1: Satisfacción laboral

V<sub>2</sub> = Variable 2: Compromiso organizacional

r = Relación entre las variables de estudio.

### 2.2. Variables, operacionalización

Variable 1: Satisfacción laboral

Variable 2: Compromiso organizacional

**Tabla 1**

**Operacionalización de las variables**

Variable	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Ítems	Escala de medición
<b>Satisfacción laboral</b> León (2011) menciona que la satisfacción laboral es el sentimiento de agrado o positivo que experimenta una persona por el hecho de realizar un trabajo que le interesa, en un ambiente que le permite estar a gusto, dentro del ámbito de una organización que le resulta atractiva y por el que percibe una serie de compensaciones psico-socio-económicas acordes con sus expectativas.	Puntaje total obtenido por la Escala de Satisfacción Laboral (SL- SPC) la cual está estructurada en 7 dimensiones y 36 ítems bajo una escala politómica.	Condiciones físicas y/o materiales.	- Ambiente físico - Materiales	1, 2, 3, 4, 5	Ordinal: 1: Totalmente en desacuerdo 2: En desacuerdo 3: Ni en acuerdo, ni en desacuerdo 4: De acuerdo 5: Totalmente de acuerdo
		Beneficios laborales y/o remunerativos.	- Salario - Expectativas económicas	6, 7, 8, 9	
		Políticas administrativas	- Horario de trabajo - Labores adicionales	10, 11, 12, 13, 14	
		Relaciones sociales	- Solidaridad - Trabajo en equipo	15, 16, 17, 18	
		Desarrollo personal	- Autorrealización - Desarrollo profesional	19, 20, 21, 22, 23, 24	
		Desempeño de tareas	- Labor profesional - Reconocimiento	25, 26, 27, 28, 29, 30	
		Relación con la autoridad	- Empatía - Apoyo	31, 32, 33, 34, 35, 36	

<b>Compromiso organizacional</b> Arciniega (2002) define al compromiso organizacional como un conjunto de vínculos que mantienen a un sujeto apegado a la organización, por lo tanto hace propios los objetivos, las políticas, procedimientos de la misma y se alinea para trabajar en su consecución.	Puntaje total obtenido por el Cuestionario de Compromiso Organizacional que evalúa el nivel de compromiso que los trabajadores tienen hacia su institución. Presenta 3 dimensiones: Compromiso afectivo, de continuación y normativo.	Compromiso afectivo	- Lazos emocionales - Percepción de satisfacción de las necesidades - Orgullo de pertenencia a la institución	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7	Ordinal 1= Totalmente en desacuerdo 2= En desacuerdo 3= Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4= De acuerdo 5= Totalmente de acuerdo
		Compromiso de continuidad	- Necesidad de trabajo en la institución - Opciones laborables - Evaluación de permanencia	8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15	
		Compromiso normativo	- Reciprocidad con la institución	16, 17, 18, 19, 20, 21	

Fuente: Elaboración propia

## 2.3. Población y muestra

### 2.3.1. Población

La población para la presente investigación está conformada por todos los docentes que laboran en la Facultad de Ecoturismo de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, los cuales son 63.

**Tabla 2**

***Distribución de la población***

Facultad	Programa profesional	Cantidad de docentes
Ecoturismo	Contabilidad y Administración	46
	Ecoturismo	17
Total		63

Fuente: Elaboración propia

### 2.3.2. Muestra

Para el cálculo de la muestra se aplicó la siguiente fórmula:

$$n = \frac{N * Z^2 * p * q}{d^2 * (N - 1) + Z^2 * p * q}$$

Dónde:

N: Población en estudio.

Z: nivel de confianza (95%).

P: Proporción de aceptación (0.5).

Q: Proporción de no aceptación (0.5).

d: error de precisión (5%).

Al realizar el reemplazo de los valores descritos se tiene un tamaño de muestra de 54 docentes.

## **2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad**

### **2.4.1. Técnicas de recolección de datos**

Para la recolección de datos de ambas variables se empleó la técnica de la encuesta. Esta es una técnica de adquisición de información de interés sociológico, a través del cual se puede conocer la opinión o valoración del sujeto seleccionado en una muestra sobre un asunto dado. (Hernández et al. 2010).

### **2.4.2. Instrumentos de recolección de datos**

Los instrumentos que han sido utilizados para medir la variable satisfacción laboral y compromiso organizacional fueron la Escala de Satisfacción Laboral (SL- SPC) y el Cuestionario de Compromiso Organizacional respectivamente. El primero consta de 36 ítems distribuidos en 7 dimensiones: Condiciones físicas y/o materiales, beneficios laborales y/o remunerativos, políticas administrativas, relaciones sociales, desarrollo personal, desempeño de tareas y relación con la autoridad. El segundo instrumento presenta 3 dimensiones: Compromiso afectivo, normativo y de continuidad.

### **2.4.3. Validez de los instrumentos**

La validez fue determinada mediante la técnica juicio de expertos por tres expertos en el campo de la investigación, logrando concluir que ambos instrumentos presentan una buena validez.

**Tabla 3**

**Validez de los instrumentos**

<b>N°</b>	<b>Nombre del validador</b>	<b>Escala de Satisfacción Laboral (SL- SPC)</b>	<b>Cuestionario de Compromiso Organizacional</b>
1	Mg. Guido Holguín Ferro	81%	80%
2	Mg. Jhon Quispe Ramos	77%	67%
3	Mg. Eduardo Gutiérrez Carpio	84%	86%
Promedio general		<b>81%</b>	<b>78%</b>

Fuente: Elaboración propia

#### **2.4.4. Confiabilidad de los instrumentos**

La confiabilidad se realizó a través de una prueba piloto al 20% de la población. Luego los resultados fueron analizados por el Paquete Estadístico para las Ciencias Sociales (SPSS). Los coeficientes indican que ambos instrumentos son altamente confiables y se detallan en la tabla 4.

**Tabla 4**  
**Confiabilidad de los instrumentos**

Instrumentos	Alfa de Cronbach	N de elementos
Escala de Satisfacción Laboral (SL- SPC)	0,944	36
Cuestionario de Compromiso Organizacional	0,829	21

Fuente: Base de datos

#### **2.5. Método de análisis de datos**

Para el análisis de datos se hizo uso de técnicas propias de la estadística descriptiva como son tablas y figuras estadísticas, asimismo para la prueba de hipótesis se hizo uso de la prueba de independencia estadística Chi Cuadrado de Pearson y la prueba de Correlación Rho de Spearman para datos ordinales.

### III. Resultados

#### 3.1.Descriptores para el análisis de la variable satisfacción laboral

Para categorizar los puntajes numéricos globales de la variable satisfacción laboral se elaboró el presente descriptor el cual está estructurado en 5 categorías las cuales son: Muy alta, alta, media, baja y muy baja. Las mencionadas categorías están distribuidas en intervalos cuyos rangos son los mismos. En cuanto a la descripción, se ha tomado en cuenta el aporte teórico de Palma (2006) para elaborarla.

Categoría	Puntaje	Porcentaje	Descripción	Ítems
Muy alta	152 - 180	81% - 100%	Los docentes universitarios se encuentran muy conformes con el trabajo que desempeñan, su salario, las relaciones humanas que se establecen en la universidad y los ambientes en que se desenvuelven.	Del 1 al 36 Puntaje máximo 180
Alta	123 – 151	61% - 80%	Los docentes universitarios se encuentran conformes con el trabajo que desempeñan, su salario no es el deseado, pero sí satisface sus necesidades, las relaciones humanas que se establecen en la universidad son aceptables y los ambientes en que se desenvuelven son adecuados.	
Media	94 - 122	41% - 60%	Los docentes universitarios se encuentran poco	

			conformes con el trabajo que desempeñan ya que su salario no compensa el esfuerzo que realizan, las relaciones humanas que se establecen en la universidad son un poco tensas y los ambientes en que se desenvuelven son precarios.	
Baja	65 – 93	21% - 40%	Los docentes universitarios no se encuentran conformes con el trabajo que desempeñan pues su salario es bajo, las relaciones humanas que se establecen en la universidad son tensas y los ambientes en que se desenvuelven son pésimos.	
Muy baja	36 – 64	1% - 20%	Los docentes universitarios se encuentran totalmente disconformes con el trabajo que desempeñan.	

Fuente: Elaboración propia

### **3.2.Descriptores para el análisis de la variable compromiso organizacional**

En cuanto a la categorización del puntaje numérico global de la variable compromiso organizacional, se elaboró el presente descriptor el cual está estructurado también en 5 categorías las cuales son: Muy alta, alta, media, baja y muy baja. Dichas categorías están distribuidas en intervalos cuyos rangos son idénticos. En cuanto a la descripción, se ha tomado en cuenta el aporte teórico de Meyer y Allen (1991) para elaborarla.



<b>Categoría</b>	<b>Puntaje</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Descripción</b>	<b>Ítems</b>
Muy alta	89 - 105	81% - 100%	Los docentes universitarios manifiestan que se identifican plenamente con su institución y las metas de ésta, y desean mantener su relación con ella.	Del 1 al 21 Puntaje máximo 105
Alta	72 – 88	61% - 80%	Los docentes universitarios manifiestan que se identifican con la institución donde laboran y las metas de ésta, aunque si hubieran otras opciones de trabajo, analizarían su permanencia.	
Media	55 - 71	41% - 60%	Los docentes universitarios manifiestan que pocas veces se identifican con la institución donde laboran y las metas de ésta, por lo que si se presentan opciones de trabajo, muy probablemente se romperían su vínculo laboral.	
Baja	38 – 54	21% - 40%	Los docentes universitarios manifiestan que no se sienten identificados con la institución donde laboran y esperan que se cumpla su contrato para desvincularse de su centro de trabajo.	

Muy baja	21 – 37	1% - 20%	Los docentes universitarios manifiestan que no se sienten identificados con la institución y no se involucran en las actividades que se realizan en ella.	
----------	---------	----------	---	--

### 3.3.Descriptivos de la variable satisfacción laboral

**Tabla 5**

***Estadísticos descriptivos para la variable satisfacción laboral***

		Estadístico	Error estándar
Satisfacción laboral	Media	130,85	2,730
	95% de intervalo de confianza para la media	Límite inferior	125,38
		Límite superior	136,33
	Media recortada al 5%	131,19	
	Mediana	129,00	
	Varianza	402,430	
	Desviación estándar	20,061	
	Mínimo	68	
	Máximo	170	
	Rango	102	
	Rango intercuartil	35	
	Asimetría	-,226	,325
	Curtosis	,476	,639

De acuerdo a los datos obtenidos en cuanto a la variable satisfacción laboral, el promedio de toda la muestra es de 130,85 puntos, ubicándola en el nivel alto, lo cual significa que los docentes universitarios se encuentran conformes con el trabajo que desempeñan, su salario no es el deseado, pero sí satisface sus

necesidades, las relaciones humanas que se establecen en la universidad son aceptables y los ambientes en que se desenvuelven son adecuados.

**Tabla 6**

***Distribución de frecuencias de la variable satisfacción laboral***

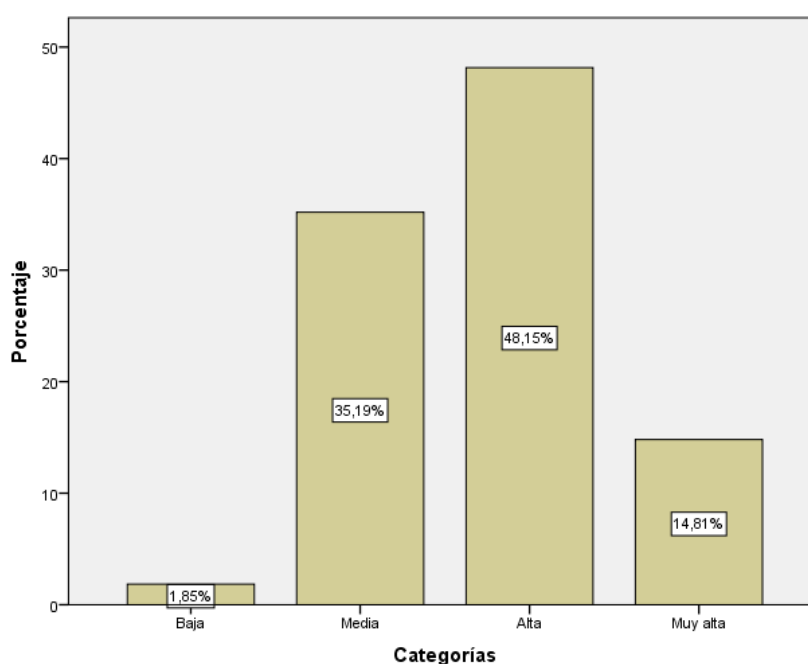
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Baja	1	1,9	1,9	1,9
Media	19	35,2	35,2	37,0
Válido Alta	26	48,1	48,1	85,2
Muy alta	8	14,8	14,8	100,0
Total	54	100,0	100,0	

Fuente: Base de datos

De acuerdo con la tabla 6 y el gráfico 1, el 48,1% de los docentes universitarios presentan un alto nivel de satisfacción laboral, el 35,2% presenta un nivel medio de satisfacción, el 14,8% presenta un nivel muy alto y finalmente el 1,9% presenta un nivel bajo.

Lo expresado indica que los docentes universitarios se encuentran conformes con el trabajo que desempeñan, su salario no es el deseado, pero sí satisface sus necesidades, las relaciones humanas que se establecen en la universidad son aceptables y los ambientes en que se desenvuelven son adecuados.

**Gráfico 1: Distribución de la variable satisfacción laboral**



**Tabla 7**

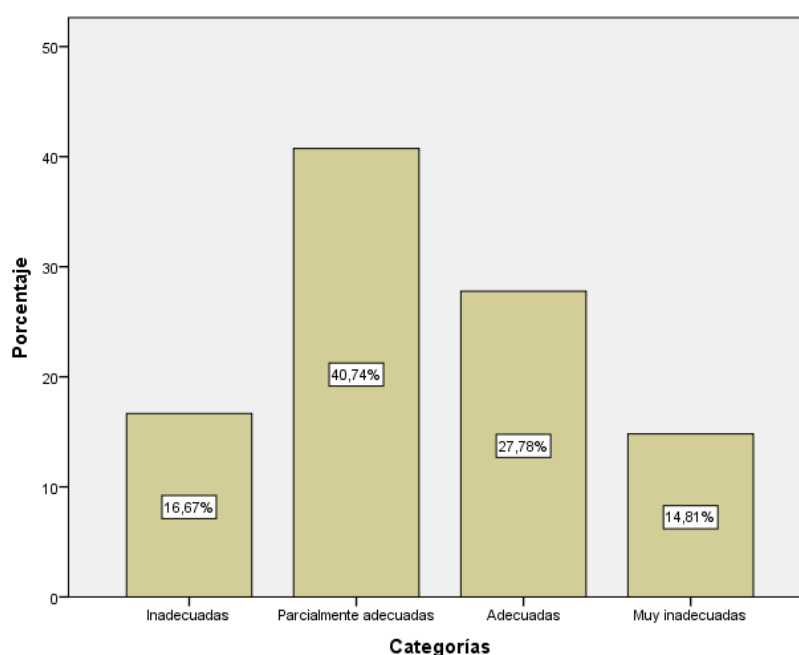
**Distribución de frecuencias de la dimensión condiciones físicas y/o materiales**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Inadecuadas	9	16,7	16,7	16,7
Parcialmente adecuadas	22	40,7	40,7	57,4
Adecuadas	15	27,8	27,8	85,2
Muy inadecuadas	8	14,8	14,8	100,0
Total	54	100,0	100,0	

Fuente: Base de datos

De acuerdo a la tabla 7 y gráfico 2, el 40,7% de los docentes universitarios indican que las condiciones físicas, entendidas como los elementos materiales o de infraestructura donde se desenvuelve la labor cotidiana de trabajo y se constituye como facilitador de la misma, son parcialmente adecuadas, el 27,8% indican que son adecuadas, el 16,7% precisan que son inadecuadas y el 14,8% mencionan que son muy inadecuadas.

**Gráfico 2: Distribución de la dimensión condiciones físicas y/o materiales**



**Tabla 8**

**Distribución de frecuencias de la dimensión beneficios laborales y/o remunerativos**

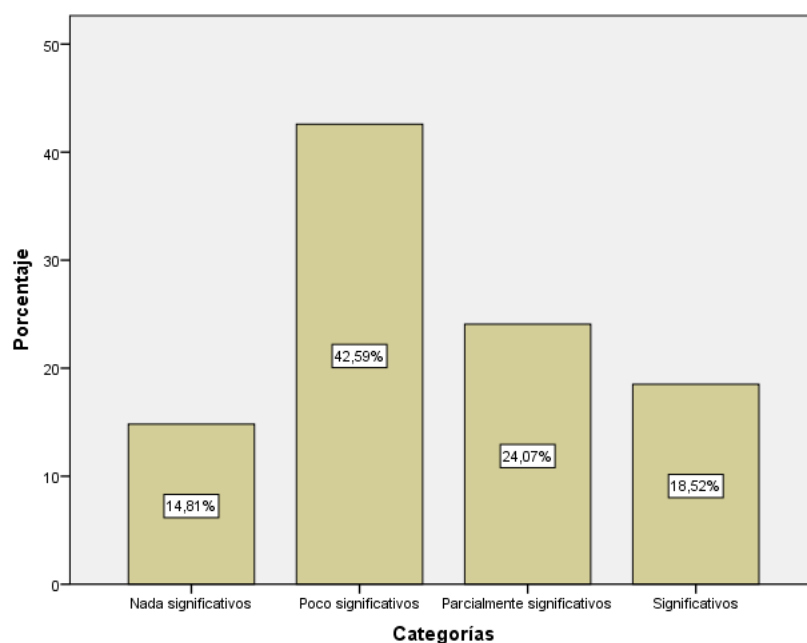
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nada significativos	8	14,8	14,8	14,8
Poco significativos	23	42,6	42,6	57,4
Parcialmente significativos	13	24,1	24,1	81,5
Significativos	10	18,5	18,5	100,0
Total	54	100,0	100,0	

Fuente: Base de datos

Según la tabla 8 y la gráfico 3, el 42,6% de los docentes universitarios indican que los beneficios laborales, entendidos como el grado de complacencia en relación con el incentivo económico regular o adicional como pago por la labor que se realiza, son poco significativos, el 24,1% indican son parcialmente significativos, el 18,5% indican que son significativos y el 14,8% mencionan que no son

significativos, lo que genera cierto malestar en ellos puesto que consideran que su trabajo no es compensado con sus remuneraciones.

**Gráfico 3: Distribución de la dimensión beneficios laborales y/o remunerativos**



**Tabla 9**

**Distribución de frecuencias de la dimensión políticas administrativas**

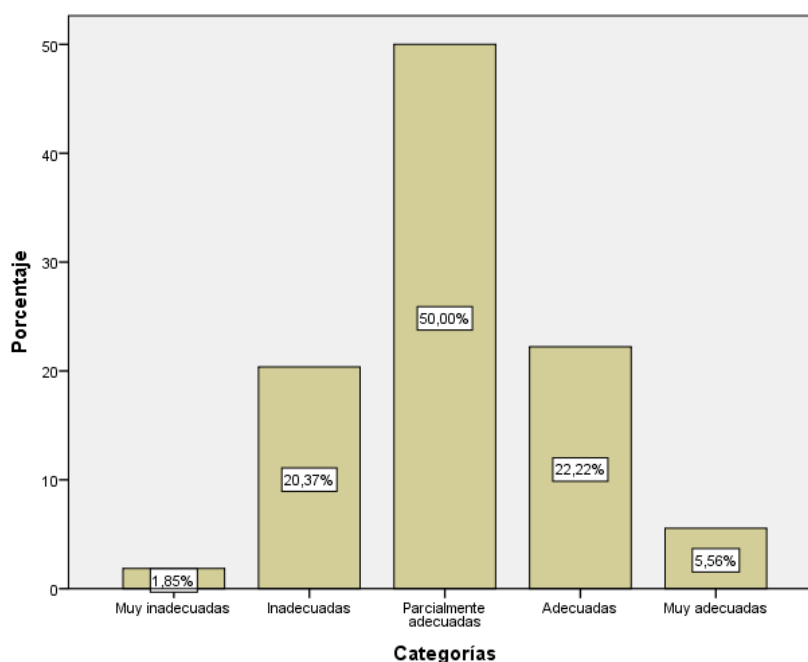
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy inadecuadas	1	1,9	1,9	1,9
Inadecuadas	11	20,4	20,4	22,2
Parcialmente adecuadas	27	50,0	50,0	72,2
Adecuadas	12	22,2	22,2	94,4
Muy adecuadas	3	5,6	5,6	100,0
Total	54	100,0	100,0	

Fuente: Base de datos

En la tabla 9 y la gráfico 4 se puede observar que el 50% de los docentes universitarios encuestados indican que las políticas administrativas, entendidas

como el grado de acuerdo frente a los lineamientos o normas institucionales dirigidas a regular la relación laboral y asociada directamente con el trabajador, son parcialmente adecuadas, el 22,2% indican que son adecuadas, el 20,4% mencionan que son inadecuadas, el 5,6% indican que son muy adecuadas y solo el 1,9% indican que son muy inadecuadas.

**Gráfico 4: Distribución de la dimensión políticas administrativas**



**Tabla 10**

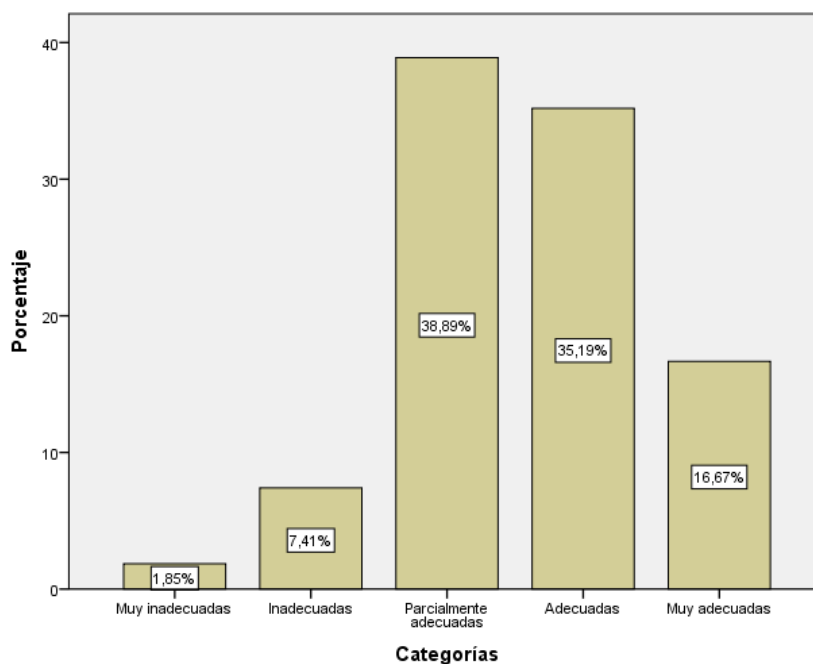
**Distribución de frecuencias de la dimensión relaciones sociales**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy inadecuadas	1	1,9	1,9	1,9
Inadecuadas	4	7,4	7,4	9,3
Parcialmente	21	38,9	38,9	48,1
Válido adecuadas	19	35,2	35,2	83,3
Adecuadas	9	16,7	16,7	100,0
Muy adecuadas				
Total	54	100,0	100,0	

Fuente: Base de datos

De acuerdo con la tabla 10 y la gráfico 5, el 38,9% de los docentes universitarios encuestados mencionan que las relaciones sociales que se dan entre los docentes personal administrativo son parcialmente adecuadas, el 35,2% indican que son adecuadas, el 16,7% indican que son muy adecuadas, el 7,4% mencionan que son inadecuadas y solo el 1,9% indican que son muy inadecuadas.

**Gráfico 5: Distribución de la dimensión relaciones sociales**



**Tabla 11**

**Distribución de frecuencias de la dimensión desarrollo personal**

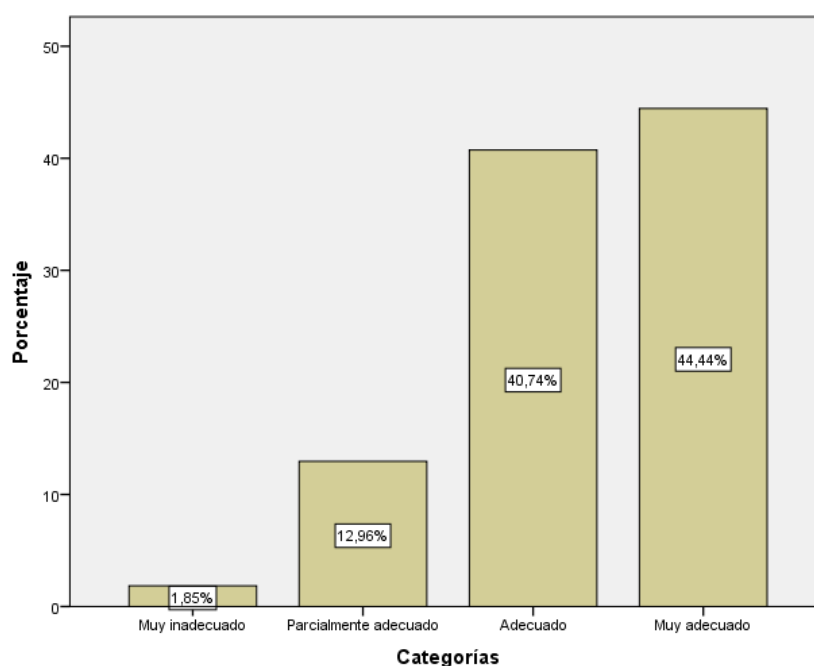
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy inadecuado	1	1,9	1,9	1,9
Parcialmente adecuado	7	13,0	13,0	14,8
Adecuado	22	40,7	40,7	55,6
Muy adecuado	24	44,4	44,4	100,0
Total	54	100,0	100,0	

Fuente: Base de datos



Según la tabla 11 y el gráfico 6, el desarrollo personal que presentan los docentes universitarios partícipes de esta investigación es muy adecuado, según lo señala el 44,4%; el 40,7% indica que es adecuado, el 13% indica que es parcialmente adecuado y solo el 1,9% menciona que es muy inadecuado.

**Gráfico 6: Distribución de la dimensión desarrollo personal**



**Tabla 12**

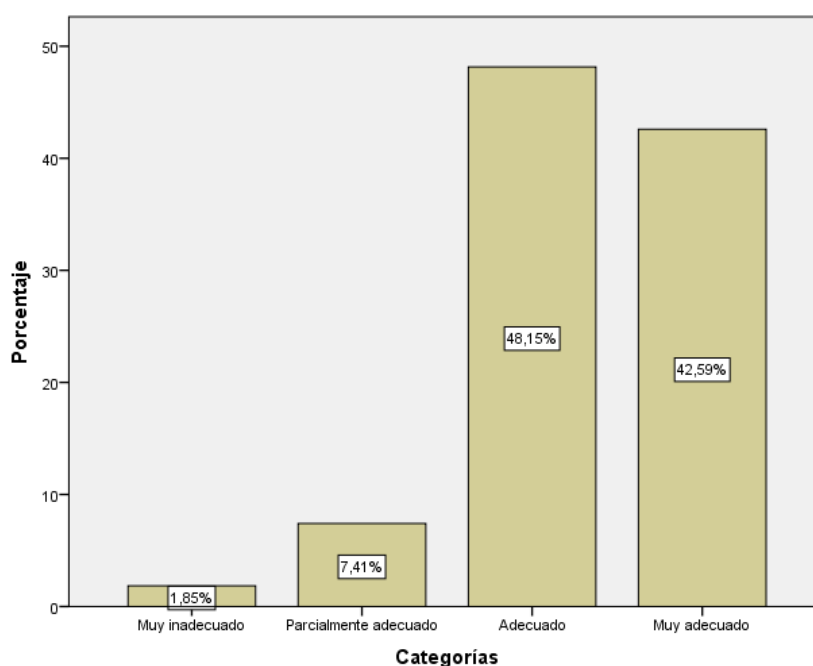
**Distribución de frecuencias de la dimensión desempeño de tareas**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy inadecuado	1	1,9	1,9	1,9
Parcialmente adecuado	4	7,4	7,4	9,3
Adecuado	26	48,1	48,1	57,4
Muy adecuado	23	42,6	42,6	100,0
Total	54	100,0	100,0	

Fuente: Base de datos

De acuerdo a la tabla 12 y el gráfico 7, el 48,1% de los docentes universitarios encuestados manifiestan que el desempeño de las tareas que realizan es adecuado, el 42,6% indica que es muy adecuado, el 7,4% indica que es parcialmente adecuado y solo el 1,9% de ellos mencionan que es muy inadecuado.

**Gráfico 7: Distribución de la dimensión desempeño de tareas**



**Tabla 13**

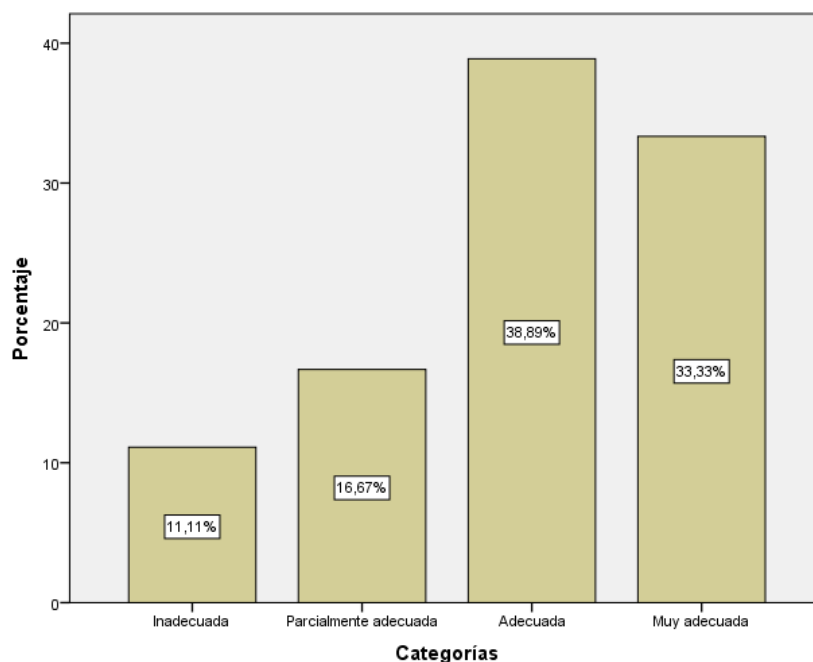
**Distribución de frecuencias de la dimensión relación con la autoridad**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Inadecuada	6	11,1	11,1	11,1
Parcialmente adecuada	9	16,7	16,7	27,8
Adecuada	21	38,9	38,9	66,7
Muy adecuada	18	33,3	33,3	100,0
Total	54	100,0	100,0	

Fuente: Base de datos

Según la tabla 13 y el gráfico 8, el 38,9% de los docentes universitarios encuestados indican que la relación interpersonal que tienen con los directores de escuela, directores de departamento y decanos es adecuada, el 33,3% indican que es muy adecuada, el 16,7% indican que es parcialmente adecuada y el 11,1% indican que las relaciones son inadecuadas.

**Gráfico 8: Distribución de la dimensión relación con la autoridad**



### 3.4. Descriptivos de la variable compromiso organizacional

**Tabla 14**

**Estadísticos descriptivos de la variable compromiso organizacional**

			Estadístico	Error estándar
Compromiso organizacional	Media		78,43	1,312
	95% de intervalo de confianza para la media	Límite inferior	75,79	
		Límite superior	81,06	
	Media recortada al 5%		78,97	
	Mediana		80,00	

Varianza	93,004	
Desviación estándar	9,644	
Mínimo	51	
Máximo	94	
Rango	43	
Rango intercuartil	14	
Asimetría	-,734	,325
Curtosis	,337	,639

Fuente: Base de datos

De acuerdo a los datos obtenidos en cuanto a la variable compromiso organizacional, el promedio de toda la muestra es de 78,43 puntos, ubicándose en el nivel alto, lo cual significa que los docentes universitarios se identifican con la institución donde laboran y las metas de ésta, involucrándose en las actividades institucionales, aunque si hubiese otras opciones de trabajo, analizarían su permanencia.

**Tabla 15**

***Distribución de frecuencias de la variable compromiso organizacional***

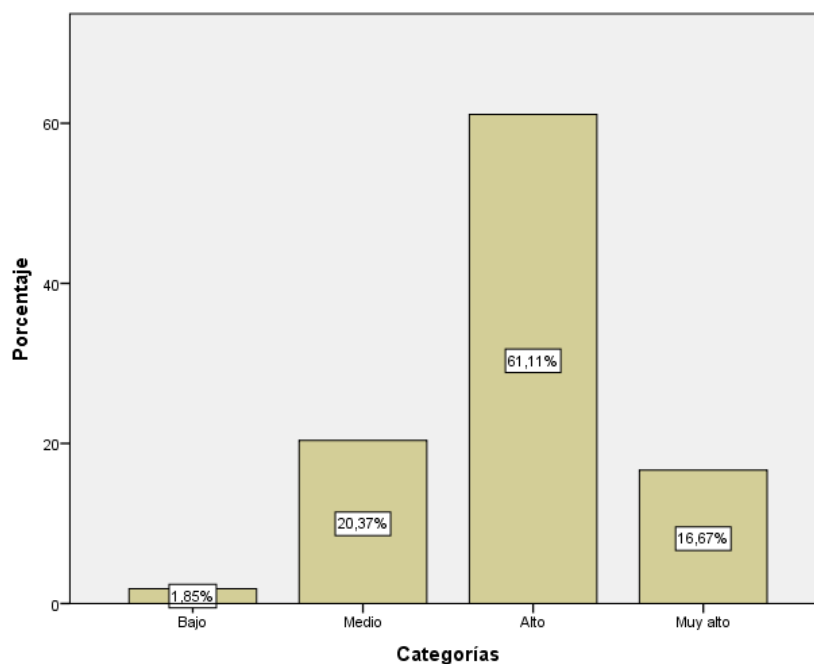
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	1	1,9	1,9	1,9
Medio	11	20,4	20,4	22,2
Válido Alto	33	61,1	61,1	83,3
Muy alto	9	16,7	16,7	100,0
Total	54	100,0	100,0	

Fuente: Base de datos

De acuerdo a la tabla 15 y el gráfico 9, el 61,1% de los docentes universitarios presentan un alto nivel de compromiso organizacional, el 20,4% presentan un nivel medio, el 16,7% presentan un nivel muy alto y solo el 1,9% presentan un nivel bajo.

Estos resultados indican que la mayoría de docentes se identifican con la institución donde laboran y las metas de ésta, involucrándose en las actividades institucionales, aunque si hubiera otras opciones de trabajo, analizarían su permanencia.

**Gráfico 9: Distribución de la variable compromiso organizacional**



**Tabla 16**

**Distribución de frecuencias de la dimensión compromiso afectivo**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	2	3,7	3,7	3,7
Medio	7	13,0	13,0	16,7
Válido Alto	22	40,7	40,7	57,4
Muy alto	23	42,6	42,6	100,0
Total	54	100,0	100,0	

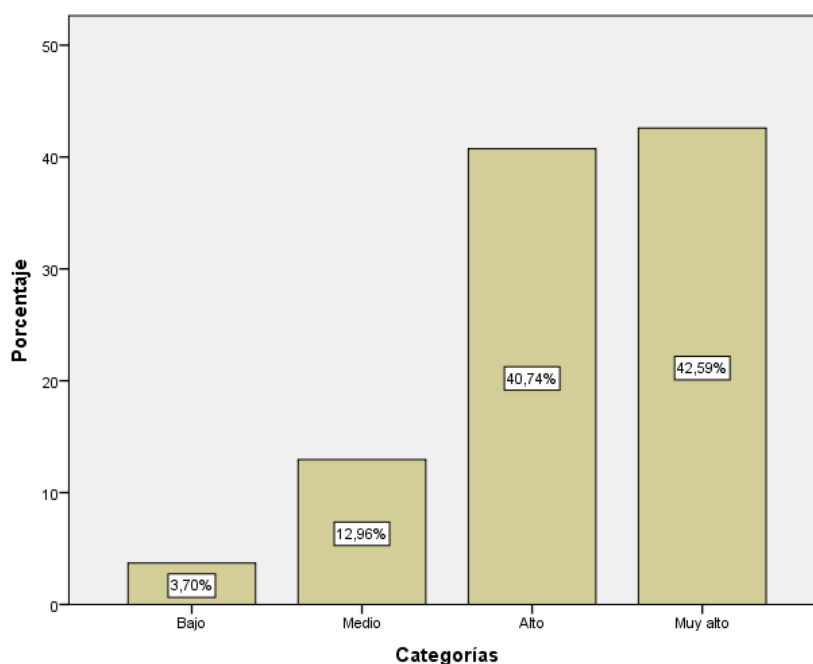
Fuente: Base de datos

Según la tabla 16 y el gráfico 10, el 42,6% de los docentes universitarios presentan un muy alto nivel de compromiso afectivo, el 40,7% presentan un nivel alto, el 13%

tienen un nivel medio y finalmente el 3,7% de los docentes presenta un nivel bajo de compromiso afectivo.

Los resultados expuestos previamente indican que un considerable porcentaje de docentes universitarios manifiestan que existe un vínculo emocional con la universidad, el cual refleja el apego emocional al percibir la satisfacción de necesidades (especialmente psicológicas) y expectativas.

**Gráfico 10: Distribución de la dimensión compromiso afectivo**



**Tabla 17**

**Distribución de frecuencias de la dimensión compromiso de continuidad**

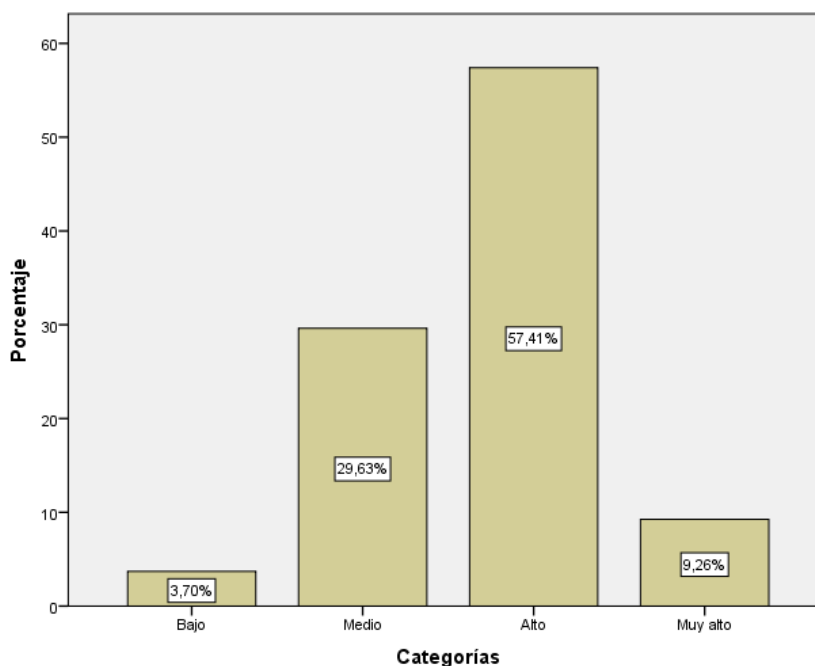
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	2	3,7	3,7	3,7
	Medio	16	29,6	29,6	33,3
	Alto	31	57,4	57,4	90,7
	Muy alto	5	9,3	9,3	100,0
	Total	54	100,0	100,0	

Fuente: Base de datos

Como se puede apreciar en la tabla 17 y el gráfico 11, el 57,4% de los docentes universitarios presentan un alto nivel de compromiso de continuidad, el 29,65 presenta un nivel medio, el 9,3% presentan un muy alto nivel de compromiso y el 3,7% presentan un bajo nivel de compromiso de continuidad.

Según estos datos la mayoría de docentes universitarios se sienten vinculados a la universidad porque han invertido tiempo, dinero y esfuerzo, y dejarla implicaría perder mucho.

**Gráfico 11: Distribución de la dimensión compromiso de continuidad**



**Tabla 18**

**Distribución de frecuencias de la dimensión compromiso normativo**

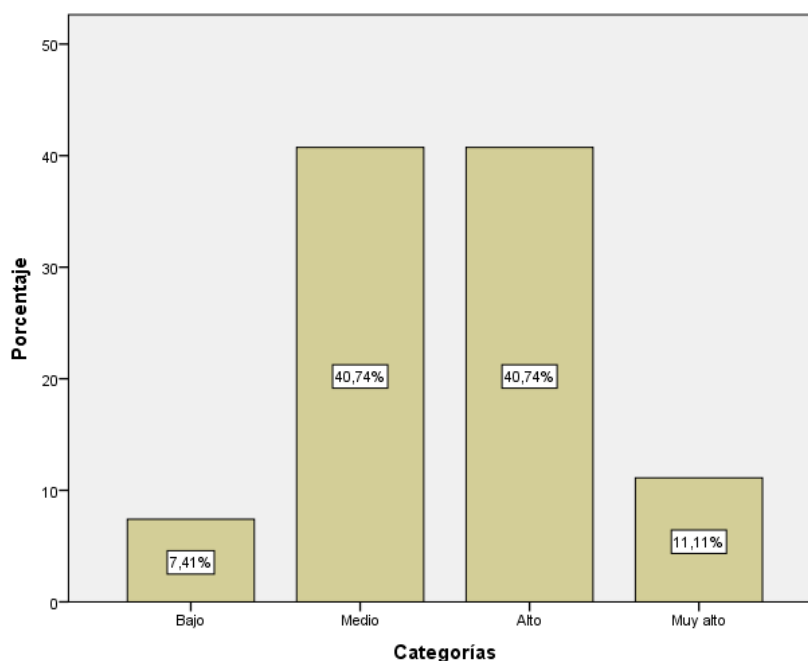
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	4	7,4	7,4	7,4
Medio	22	40,7	40,7	48,1
Válido Alto	22	40,7	40,7	88,9
Muy alto	6	11,1	11,1	100,0
Total	54	100,0	100,0	

Fuente: Base de datos

De acuerdo a la tabla 18 y el gráfico 12, el 40,7% de los docentes universitarios presentan un nivel de compromiso normativo tanto medio como alto, el 11,1% presenta un nivel muy alto y el 7,4% presentan un bajo nivel.

Estos resultados dan cuenta que un considerable porcentaje de docentes desean permanecer laborando en la universidad, como efecto de experimentar una sensación de deuda hacia la institución por haberles dado una oportunidad laboral.

**Gráfico 12: Distribución de la dimensión compromiso normativo**

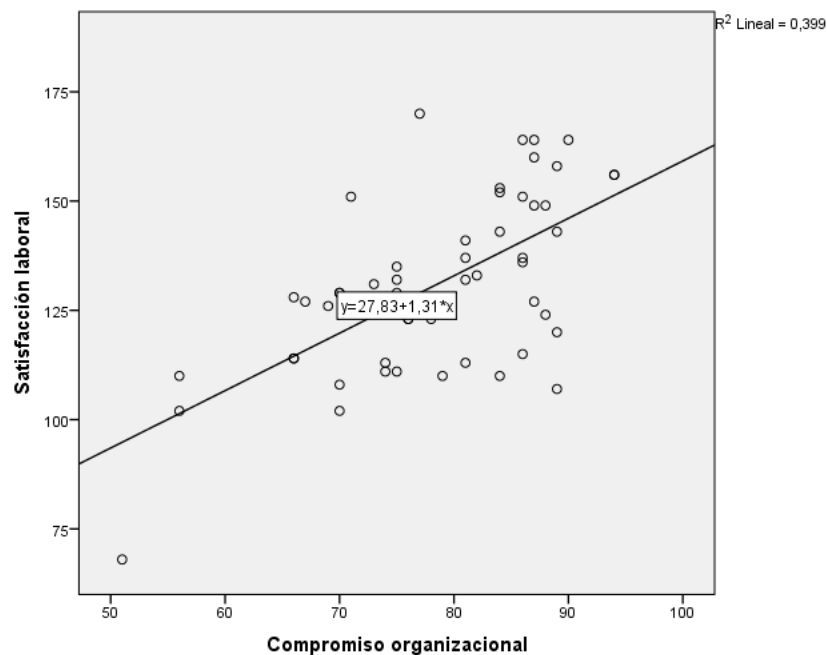


### **Resultados para la correlación entre las variables satisfacción laboral y compromiso organizacional**

Los resultados que se presentan a continuación corresponden a la percepción que tuvieron los 54 docentes en relación a las variables de estudio.



**Gráfico 13: Diagrama de dispersión para las variables satisfacción laboral y compromiso organizacional**



**Tabla 19**

**Prueba de normalidad entre la satisfacción laboral y compromiso organizacional**

		Satisfacción laboral	Compromiso organizacional
N		54	54
Parámetros normales <sup>a,b</sup>	Media	130,85	78,43
	Desviación estándar	20,061	9,644
	Máximas diferencias extremas		
	Absoluta	,076	,126
	Positivo	,074	,081
	Negativo	-,076	-,126
Estadístico de prueba		,076	,126
Sig. asintótica (bilateral)		,200 <sup>c,d</sup>	,043 <sup>c</sup>

a. La distribución de prueba es normal.

b. Se calcula a partir de datos.

c. Corrección de significación de Lilliefors.

Fuente: Base de datos

Se puede ver según los resultados obtenidos mediante la prueba de Kolmogorov-Smirnov aplicados a los datos correspondientes a la variable satisfacción laboral y la variable compromiso organizacional que la primera presenta una distribución normal, sin embargo, la variable compromiso organizacional presenta una

distribución que difiere a la normal, ello al obtenerse un valor p-valor de 0.200 y 0,043 respectivamente; superior a 0.05 en el primer caso e inferior al segundo caso lo que conlleva a utilizar la prueba rho de Spearman para la relación de variables.

**Tabla 20**

***Matriz de correlación entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional***

			Satisfacción laboral	Compromiso organizacional
Rho de Spearman	Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	1,000	,549**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	54	54
	Compromiso organizacional	Coefficiente de correlación	,549**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	54	54

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Base de datos

**Interpretación:**

El coeficiente de correlación Rho de Spearman entre las variables satisfacción laboral y compromiso organizacional, según la percepción de los docentes es de 0.549, lo cual indica la existencia de una correlación positiva media. Ello indica que mientras más satisfechos se encuentren los docentes universitarios, mayor será su nivel de compromiso frente a las actividades que realicen y viceversa.

**Tabla 21**

***Coefficiente de determinación para las variables satisfacción laboral y compromiso organizacional***

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,632 <sup>a</sup>	,399	,387	7,549

a. Predictores: (Constante), Satisfacción laboral

**Interpretación:**

El coeficiente de determinación entre las variables satisfacción laboral y compromiso organizacional, según la percepción de los docentes es de 0.399, lo

cual indica que el 39,9% de los cambios observados en la variable compromiso organizacional es explicado por la variación de la satisfacción familiar. Como se puede ver la satisfacción laboral determina en una considerable medida el nivel de compromiso que puedan tener los docentes.

### Prueba de hipótesis

$H_1$  = Existe una relación directa y significativa entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional de los docentes de la Facultad de Ecoturismo de Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2018.

$H_0$  = No existe relación directa y significativa entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional de los docentes de la Facultad de Ecoturismo de Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2018.

**Tabla 22**

**Tabulación cruzada entre las variables satisfacción laboral y compromiso organizacional**

		Compromiso organizacional				Total
		Bajo	Medio	Alto	Muy alto	
Satisfacción laboral	Baja	1	0	0	0	1
	Media	0	6	10	3	19
	Alta	0	5	19	2	26
	Muy alta	0	0	4	4	8
Total		1	11	33	9	54

Fuente: Base de datos

**Tabla 23**

**Prueba Chi Cuadrado entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional**

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	64,392 <sup>a</sup>	9	,000
Razón de verosimilitud	20,237	9	,017
Asociación lineal por lineal	8,082	1	,004
N de casos válidos	54		

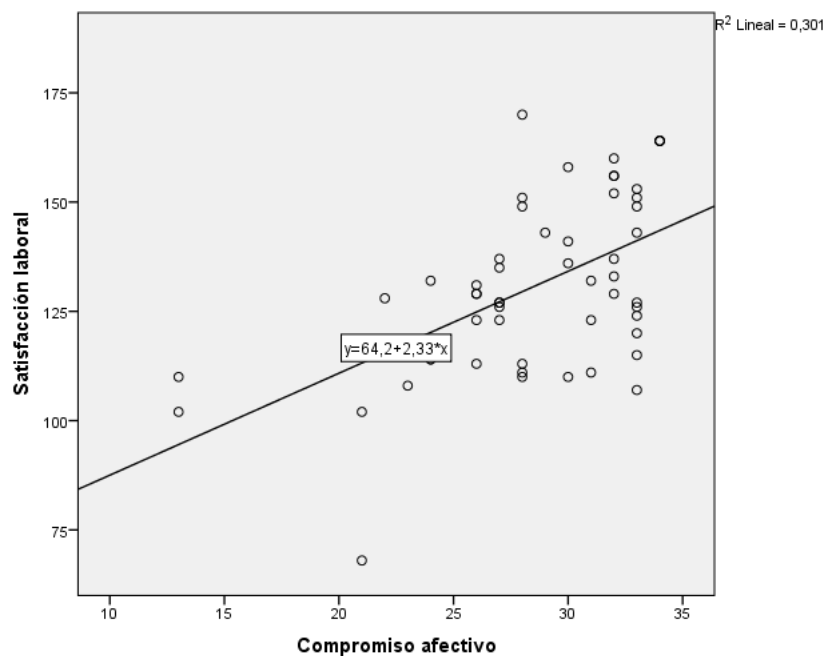
a. 13 casillas (81,3%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,02.

Siendo el p-valor calculado igual a 0.000, inferior a 0.05 se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, concluyendo que existe relación entre las variables satisfacción laboral y compromiso organizacional

### **Resultados para la correlación entre la variable satisfacción laboral y la dimensión compromiso afectivo**

Los resultados que se presentan a continuación corresponden a la percepción que tuvieron los 54 docentes en relación a variable y dimensión de estudio.

***Gráfico 14: Diagrama de dispersión para la variable satisfacción laboral y la dimensión compromiso afectivo***



**Tabla 24****Prueba de normalidad entre la satisfacción laboral y compromiso afectivo**

		Satisfacción laboral	Compromiso afectivo
N		54	54
Parámetros normales <sup>a,b</sup>	Media	130,85	28,57
	Desviación estándar	20,061	4,717
Máximas diferencias extremas	Absoluta	,076	,137
	Positivo	,074	,125
	Negativo	-,076	-,137
Estadístico de prueba		,076	,137
Sig. asintótica (bilateral)		,200 <sup>c,d</sup>	,014 <sup>c</sup>

a. La distribución de prueba es normal.

b. Se calcula a partir de datos.

c. Corrección de significación de Lilliefors.

d. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

Se puede ver según los resultados obtenidos mediante la prueba de Kolmogorov-Smirnov aplicados a los datos correspondientes a la variable satisfacción laboral y la dimensión compromiso afectivo que la primera tiene una forma de distribución normal al obtenerse un p-valor de 0.200; superior a 0.05, sin embargo, la dimensión compromiso afectivo obtiene un p-valor de 0.014; inferior a 0.05, lo que conlleva a utilizar la prueba rho de Spearman para la relación entre la variable y dimensión.

**Tabla 25****Matriz de correlación entre la satisfacción laboral y el compromiso afectivo**

			Satisfacción laboral	Compromiso afectivo
Rho de Spearman	Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	1,000	,499**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	54	54
	Compromiso afectivo	Coefficiente de correlación	,499**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	54	54

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Base de datos

**Interpretación:**

El coeficiente de correlación Rho de Spearman entre la variable satisfacción laboral y la dimensión compromiso afectivo, según la percepción de los docentes, es de 0.499, lo cual indica la existencia de una correlación positiva media. Ello indica que mientras más satisfechos se encuentren los docentes universitarios, mayor será su nivel de compromiso afectivo a las actividades que realicen y viceversa.

**Tabla 26**

***Coefficiente de determinación para las variables satisfacción laboral y compromiso afectivo***

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,548 <sup>a</sup>	,301	,287	3,982

a. Predictores: (Constante), Satisfacción laboral

**Interpretación:**

El coeficiente de determinación entre la variable satisfacción laboral y la dimensión compromiso afectivo, según la percepción de los docentes, es de 0.301, lo cual indica que el 30,1% de los cambios observados en la dimensión compromiso afectivo es explicado por la variación de la satisfacción familiar. Como se puede ver la satisfacción laboral determina en una considerable medida el nivel del compromiso afectivo que puedan tener los docentes.

**Prueba de hipótesis**

$H_1$  = Existe una relación directa y significativa entre la satisfacción laboral y el compromiso afectivo de los docentes de la Facultad de Ecoturismo de Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2018.

$H_0$  = No existe relación directa y significativa entre la satisfacción laboral y el compromiso afectivo de los docentes de la Facultad de Ecoturismo de Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2018.

**Tabla 27**

**Tabulación cruzada entre las variables satisfacción laboral y la dimensión compromiso afectivo**

		Compromiso afectivo				Total
		Bajo	Medio	Alto	Muy alto	
Satisfacción laboral	Baja	0	1	0	0	1
	Media	2	4	7	6	19
	Alta	0	2	13	11	26
	Muy alta	0	0	2	6	8
Total		1	2	7	23	54

Fuente: Base de datos

**Tabla 28**

**Prueba Chi Cuadrado entre la satisfacción laboral y el compromiso afectivo**

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	16,534 <sup>a</sup>	9	,027
Razón de verosimilitud	15,071	9	,039
Asociación lineal por lineal	8,941	1	,003
N de casos válidos	54		

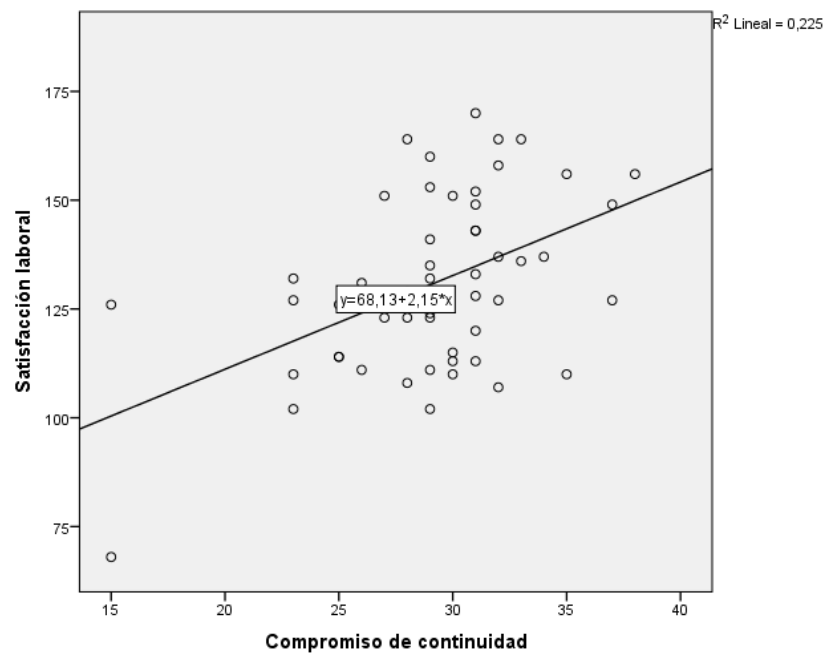
a. 12 casillas (75,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,04.

Siendo el p-valor calculado igual a 0.027, inferior a 0.05 se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, concluyendo que existe relación entre la variable satisfacción laboral y la dimensión compromiso afectivo

### **Resultados para la correlación entre la variable satisfacción laboral y la dimensión compromiso de continuidad**

Los resultados que se presentan a continuación corresponden a la percepción que tuvieron los 54 docentes en relación a variable y dimensión de estudio.

**Gráfico 15: Diagrama de dispersión para la variable satisfacción laboral y la dimensión compromiso de continuidad**



**Tabla 29**

**Prueba de normalidad entre la satisfacción laboral y compromiso de continuidad**

		Satisfacción laboral	Compromiso de continuidad
N		54	54
Parámetros normales <sup>a,b</sup>	Media	130,85	29,15
	Desviación estándar	20,061	4,423
Máximas diferencias extremas	Absoluta	,076	,157
	Positivo	,074	,111
	Negativo	-,076	-,157
Estadístico de prueba		,076	,157
Sig. asintótica (bilateral)		,200 <sup>c,d</sup>	,002 <sup>c</sup>

a. La distribución de prueba es normal.

b. Se calcula a partir de datos.

c. Corrección de significación de Lilliefors.

d. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

Fuente: Base de datos



Se puede ver según los resultados obtenidos mediante la prueba de Kolmogorov-Smirnov aplicados a los datos correspondientes a la variable satisfacción laboral y la dimensión compromiso de continuidad que la primera tiene una forma de distribución normal al obtenerse un p-valor de 0.200; superior a 0.05, sin embargo, la dimensión compromiso de continuidad obtiene un p-valor de 0.002; inferior a 0.05, lo que conlleva a utilizar la prueba rho de Spearman para la relación entre la variable y dimensión.

**Tabla 30**

***Matriz de correlación entre la satisfacción laboral y el compromiso de continuidad***

			Satisfacción laboral	Compromiso de continuidad
Rho de Spearman	Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	1,000	,408**
		Sig. (bilateral)	.	,002
		N	54	54
	Compromiso de continuidad	Coefficiente de correlación	,408**	1,000
		Sig. (bilateral)	,002	.
		N	54	54

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Base de datos

**Interpretación:**

El coeficiente de correlación Rho de Spearman entre la variable satisfacción laboral y la dimensión compromiso de continuidad, según la percepción de los docentes, es de 0.408, lo cual indica la existencia de una correlación positiva media. Ello indica que mientras más satisfechos se encuentren los docentes universitarios, mayor será su deseo de permanecer laborando en la institución y viceversa.

**Tabla 31**

***Coeficiente de determinación para las variables satisfacción laboral y la dimensión compromiso de continuidad***

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,474 <sup>a</sup>	,225	,210	3,931

a. Predictores: (Constante), Satisfacción laboral

### Interpretación:

El coeficiente de determinación entre la variable satisfacción laboral y la dimensión compromiso de continuidad, según la percepción de los docentes, es de 0.225, lo cual indica que el 22,5% de los cambios observados en la dimensión compromiso de continuidad es explicado por la variación de la satisfacción laboral. Como se puede ver la satisfacción laboral determina en una considerable medida el deseo que los docentes tienen de permanecer laborando en la institución.

### Prueba de hipótesis

$H_1$  = Existe una relación directa y significativa entre la satisfacción laboral y el compromiso de continuidad de los docentes de la Facultad de Ecoturismo de Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2018.

$H_0$  = No existe relación directa y significativa entre la satisfacción laboral y el compromiso de continuidad de los docentes de la Facultad de Ecoturismo de Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2018.

**Tabla 32**

***Tabulación cruzada entre la variable satisfacción laboral y la dimensión compromiso de continuidad***

		Compromiso de continuidad				Total
		Bajo	Medio	Alto	Muy alto	
Satisfacción laboral	Baja	1	0	0	0	1
	Media	0	8	10	1	19
	Alta	1	7	16	2	26
	Muy alta	0	1	5	2	8
Total		2	16	31	5	54

Fuente: Base de datos

**Tabla 33**

**Prueba Chi Cuadrado entre la satisfacción laboral y el compromiso de continuidad**

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	31,582 <sup>a</sup>	9	,000
Razón de verosimilitud	12,660	9	,179
Asociación lineal por lineal	5,389	1	,020
N de casos válidos	54		

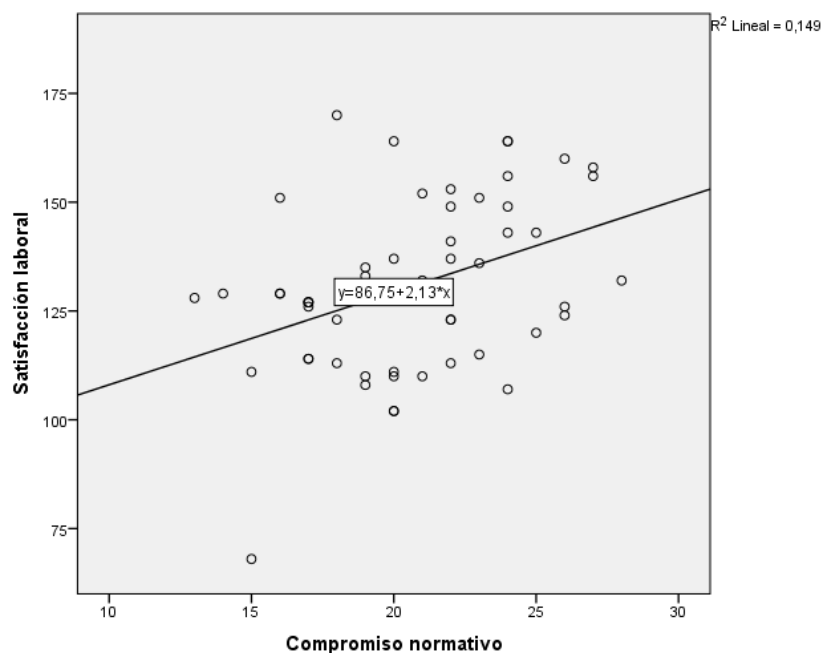
a. 12 casillas (75,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,04.

Siendo el p-valor calculado igual a 0.000, inferior a 0.05 se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, concluyendo que existe relación entre la variable satisfacción laboral y la dimensión compromiso de continuidad.

**Resultados para la correlación entre la variable satisfacción laboral y la dimensión compromiso normativo**

Los resultados que se presentan a continuación corresponden a la percepción que tuvieron los 54 docentes en relación a variable y dimensión de estudio.

**Gráfico 16: Diagrama de dispersión para la variable satisfacción laboral y la dimensión compromiso de continuidad**



**Tabla 34****Prueba de normalidad entre la satisfacción laboral y compromiso normativo**

		Satisfacción laboral	Compromiso normativo
N		54	54
Parámetros normales <sup>a,b</sup>	Media	130,85	20,70
	Desviación estándar	20,061	3,637
Máximas diferencias extremas	Absoluta	,076	,086
	Positivo	,074	,086
	Negativo	-,076	-,084
Estadístico de prueba		,076	,086
Sig. asintótica (bilateral)		,200 <sup>c,d</sup>	,002

a. La distribución de prueba es normal.

b. Se calcula a partir de datos.

c. Corrección de significación de Lilliefors.

d. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

Se puede ver según los resultados obtenidos mediante la prueba de Kolmogorov - Smirnov aplicados a los datos correspondientes a la variable satisfacción laboral y la dimensión compromiso normativo que la primera tiene una forma de distribución normal al obtenerse un p-valor de 0.200; superior a 0.05, sin embargo, la dimensión compromiso normativo obtiene un p-valor de 0.002; inferior a 0.05, lo que conlleva a utilizar la prueba rho de Spearman para la relación entre la variable y dimensión.

**Tabla 35****Matriz de correlación entre la satisfacción laboral y el compromiso normativo**

			Satisfacción laboral	Compromiso normativo
Rho de Spearman	Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	1,000	,361**
		Sig. (bilateral)	.	,002
		N	54	54
	Compromiso normativo	Coefficiente de correlación	,361**	1,000
		Sig. (bilateral)	,002	.
		N	54	54

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Base de datos

### **Interpretación:**

El coeficiente de correlación Rho de Spearman entre la variable satisfacción laboral y la dimensión compromiso normativo, según la percepción de los docentes, es de 0.361, lo cual indica la existencia de una correlación positiva débil. Ello indica que mientras más satisfechos se encuentren los docentes universitarios, mayor será su nivel de compromiso normativo y viceversa.

**Tabla 36**

***Coeficiente de determinación para las variables satisfacción laboral y la dimensión compromiso normativo***

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,386 <sup>a</sup>	,149	,133	3,387

a. Predictores: (Constante), Satisfacción laboral

### **Interpretación:**

El coeficiente de determinación entre la variable satisfacción laboral y la dimensión compromiso normativo, según la percepción de los docentes, es de 0.149, lo cual indica que el 14,9% de los cambios observados en la dimensión compromiso normativo es explicado por la variación de la satisfacción laboral. Como se puede ver la satisfacción laboral determina en menor medida el nivel de compromiso normativo.

### **Prueba de hipótesis**

$H_1$  = Existe una relación directa y significativa entre la satisfacción laboral y el compromiso normativo de los docentes de la Facultad de Ecoturismo de Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2018.

$H_0$  = No existe relación directa y significativa entre la satisfacción laboral y el compromiso normativo de los docentes de la Facultad de Ecoturismo de Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2018.

**Tabla 37**

**Tabulación cruzada entre la variable satisfacción laboral y la dimensión compromiso normativo**

		Compromiso de normativo				Total
		Bajo	Medio	Alto	Muy alto	
Satisfacción laboral	Baja	1	0	0	0	1
	Media	0	10	7	1	19
	Alta	1	10	12	2	26
	Muy alta	0	2	3	3	8
Total		4	22	22	6	54

Fuente: Base de datos

**Tabla 38**

**Prueba Chi Cuadrado entre la satisfacción laboral y el compromiso normativo**

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	20,543 <sup>a</sup>	9	,015
Razón de verosimilitud	12,111	9	,207
Asociación lineal por lineal	5,961	1	,015
N de casos válidos	54		

a. 12 casillas (75,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,07.

Siendo el p-valor calculado igual a 0.015, inferior a 0.05 se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, concluyendo que existe relación entre la variable satisfacción laboral y la dimensión compromiso normativo.

#### IV. Discusión

El objetivo de la presente investigación fue determinar la relación que existe entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional de los docentes de la Facultad de Ecoturismo de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2018. Para lograr dicho objetivo se utilizaron dos instrumentos de recolección de datos: La Escala de Satisfacción Laboral (SL- SPC) y el Cuestionario de Compromiso Organizacional.

En la tabla 23 se halló que el p-valor calculado de la prueba Chi Cuadrado es igual a 0.000, inferior al nivel de significancia por lo que se aceptó la hipótesis alterna que indica que existe una relación directa y significativa entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional. Asimismo, el coeficiente de correlación Rho de Spearman es de 0,549 con un p-valor inferior al nivel de significancia ( $p=0,000<0,05$ ) lo que indica que existe una correlación positiva media. Estos resultados son corroborados por la investigación de Nieto (2017) quien halló que existe una correlación significativa entre las variables de satisfacción laboral y compromiso organizacional debido a que se obtuvo una correlación de  $r=0,60$ ,  $p>0.01$ . Del mismo modo coincide con Jaik, Tena y Villanueva (2010) quien pudo determinar que hay una correlación positiva y altamente significativa ( $r=0,852$ ,  $\alpha=.01$ ) entre las variables satisfacción laboral y compromiso institucional de los docentes de posgrado de la ciudad de Durango. Del mismo modo se relaciona con el estudio de Gómez, Recio, Ávalos y Gonzáles (2013) quienes demostraron que sí existe una relación entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional. Por otra parte tiene relación con el trabajo de Portilla (2017) quien estableció que existen correlaciones entre ambas variables. También coincide con el estudio de Huertas (2017) quien determinó que existe relación moderada positiva entre las variables satisfacción laboral y compromiso organizacional. El coeficiente de correlación es de 0,638 con un nivel de confianza del 95%, lo cual nos indica que, a mayor Satisfacción Laboral, mayor será el Compromiso Organizacional. Por otra parte se relaciona con el trabajo de Apestegui (2017) quien demostró que existe correlación directa y significativa entre la variable satisfacción laboral y compromiso organizacional ( $r=0.560$ ), es decir, a mayor satisfacción laboral, mayor compromiso organizacional. Finalmente es corroborado por la investigación de Villacorta (2016)

quien estableció la existencia de correlación entre la variable satisfacción laboral y la dimensión continuidad, siendo su coeficiente de correlación  $\rho = 0,452$ , lo cual indica la existencia de una correlación positiva débil. Dicha información tiene sustento teórico basado en los argumentos de Brooke, Russel y Price (1988) quienes indicaron que las causas de la satisfacción laboral se atribuyen a aspectos socioculturales, a la infraestructura y eventos laborales; se miden en sus aspectos intrínsecos (logros, variedad, etc.) y en sus aspectos extrínsecos (pago, promoción, etc.), habiendo diversas escalas para ello. En cuanto a sus consecuencias se han relacionado principalmente con aspectos como la rotación del personal y el compromiso organizacional.

En la tabla 28 se halló que el p-valor calculado de la prueba Chi Cuadrado es igual a 0.000, inferior al nivel de significancia por lo que se aceptó la hipótesis alterna que indica que existe una relación directa y significativa entre la satisfacción laboral y el compromiso afectivo. Asimismo, el coeficiente de correlación Rho de Spearman es de 0,499 con un p-valor inferior al nivel de significancia ( $p=0,000 < 0,05$ ) lo que indica que existe una correlación positiva media. Resultados similares fueron obtenidos por Gómez, Recio, Ávalos y Gonzáles (2013) quienes establecieron que la satisfacción presenta una correlación moderada con el compromiso afectivo ( $r = 0.554^{**}$ , Sig.= 0.000). Asimismo, coincide con la investigación de Campos quien halló que existe relación positiva, moderada y significativa entre el compromiso afectivo y la satisfacción laboral ( $r = 0.508^{**}$ , Sig.= 0.000). Finalmente es corroborado por el trabajo de investigación de Villacorta (2016) quien concluyó que existe correlación positiva alta entre la satisfacción laboral y el compromiso afectivo ( $r = 0.634^{**}$ , Sig.= 0.000). Al respecto León (2011) menciona que la satisfacción laboral genera un sentimiento de agrado en la persona por el hecho de realizar un trabajo que le interesa, en un ambiente que le permite estar a gusto, dentro del ámbito de una organización que le resulta atractiva y por el que percibe una serie de compensaciones acordes con sus expectativas.

En la tabla 33 se halló que el p-valor calculado de la prueba Chi Cuadrado es igual a 0.000, inferior al nivel de significancia por lo que se aceptó la hipótesis alterna que indica que existe una relación directa y significativa entre la satisfacción laboral y el compromiso de continuidad. Asimismo, el coeficiente de correlación Rho



de Spearman es de 0,408 con un p-valor inferior al nivel de significancia ( $p=0,002<0,05$ ) lo que indica que existe una correlación positiva media. Dichos resultados son corroborados por Gómez, Recio, Ávalos y Gonzáles (2013) quienes determinaron que la satisfacción presenta una correlación débil con el compromiso de continuidad ( $r= 0.373^{**}$ , Sig.= 0.000). Del mismo modo es corroborado por Campos quien halló que existe relación positiva, moderada y significativa entre el compromiso de continuidad y la satisfacción laboral ( $r= 0.545^{**}$ , Sig.= 0.001). Por último, se corrobora con el estudio de Villacorta (2016) quien concluyó que existe correlación positiva media entre la satisfacción laboral y el compromiso de continuidad ( $r= 0.452^{**}$ , Sig.= 0.000).

En la tabla 38 se halló que el p-valor calculado de la prueba Chi Cuadrado es igual a 0.000, inferior al nivel de significancia por lo que se aceptó la hipótesis alterna que indica que existe una relación directa y significativa entre la satisfacción laboral y el compromiso normativo. Asimismo, el coeficiente de correlación Rho de Spearman es de 0,399 con un p-valor inferior al nivel de significancia ( $p=0,002<0,05$ ) lo que indica que existe una correlación positiva débil. Dichos resultados son corroborados por Gómez, Recio, Ávalos y Gonzáles (2013) quienes determinaron que la satisfacción presenta una correlación moderada con el compromiso normativo ( $r= 0.478^{**}$ , Sig.= 0.000). Del mismo modo es corroborado por Campos quien halló que existe relación positiva, débil y significativa entre el compromiso normativo y la satisfacción laboral ( $r= 0.399^{**}$ , Sig.= 0.001). Por último, se corrobora con el estudio de Villacorta (2016) quien concluyó que existe correlación positiva media entre la satisfacción laboral y el compromiso normativo ( $r= 0.565^{**}$ , Sig.= 0.000).

## **V. Conclusiones**

PRIMERA: Según la tabla 20, el coeficiente de correlación Rho de Spearman entre las variables satisfacción laboral y compromiso organizacional es de 0,549 con un p-valor inferior al nivel de significancia ( $p=0,000<0,05$ ) lo que indica que existe una correlación positiva media. Ello quiere decir que mientras los docentes universitarios estén más satisfechos, su nivel de compromiso con su centro de trabajo será mayor y viceversa.

SEGUNDA: Según la tabla 25, el coeficiente de correlación Rho de Spearman entre la variable satisfacción laboral y la dimensión compromiso afectivo es de 0,499 con un p-valor inferior al nivel de significancia ( $p=0,000<0,05$ ) lo que indica que existe una correlación positiva media. Ello quiere decir que mientras los docentes universitarios estén más satisfechos, su nivel de compromiso afectivo con su centro de trabajo será mayor y viceversa.

TERCERA: Según la tabla 30, el coeficiente de correlación Rho de Spearman entre la variable satisfacción laboral y la dimensión compromiso de continuidad es de 0,408 con un p-valor inferior al nivel de significancia ( $p=0,002<0,05$ ) lo que indica que existe una correlación positiva media. Ello quiere decir que mientras los docentes universitarios estén más satisfechos, su nivel de compromiso de continuidad con su centro de trabajo será mayor y viceversa.

CUARTA: Según la tabla 35, el coeficiente de correlación Rho de Spearman entre la variable satisfacción laboral y la dimensión compromiso normativo es de 0,361 con un p-valor inferior al nivel de significancia ( $p=0,002<0,05$ ) lo que indica que existe una correlación positiva baja. Ello quiere decir que mientras los docentes universitarios estén más satisfechos, su nivel de compromiso normativo con su centro de trabajo será mayor y viceversa.

## **VI. Recomendaciones**

PRIMERA: A los directores de departamento, para que gestionen ante el Vicerrectorado Académico para que acondicionen e implementen adecuadamente las aulas y laboratorios con instrumentos y materiales en las respectivas carreras con la finalidad de mejorar el desempeño de los docentes y por ende se mejoren su satisfacción respecto a las condiciones físicas y materiales que le brinda la institución para su ejercicio laboral con lo cual contribuirá en incrementar su nivel de compromiso institucional.

SEGUNDA: Al Vicerrectorado Académico, gestione el desarrollo de talleres sobre cultura organizacional con la finalidad de que se socialice e interiorice la visión, misión, valores, estructura organizacional e instrumentos de gestión de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios para que los docentes se identifique y realicen la práctica axiológica y así lograr los objetivos y metas institucionales.

TERCERA: Al Vicerrectorado Académico, promover capacitaciones, programas de reconocimiento para el desempeño docente y gestionar fondos para el desarrollo de investigaciones, proyección y extensión universitaria dirigidas para docentes contratados como nombrados con la finalidad que el personal docente se vea beneficiado durante su labor, lo cual contribuya con la retención del talento humano.

CUARTA: Al Director de la Oficina de Bienestar universitario, a crear un programa de monitoreo de salud y apoyo a los docentes, asimismo que hagan el seguimiento a los trámites para que se garantice la prestación del servicio de Essalud. Por otra parte deben gestionar convenios con entidades bancarias para que los docentes puedan acceder a préstamos y mejoren sus condiciones de vida. Del mismo modo se debe gestionar la contratación de docentes de forma anual o de semestres continuos en un determinado año para dar estabilidad laboral y con ello permita acceder a otros beneficios antes mencionados (acceso a préstamos bancarios, seguro y otros). Ello repercutirá en intensificar el deber moral y gratitud del trabajador hacia la institución. Este aspecto va en concordancia con la teoría de la reciprocidad: quien recibe algún beneficio adquiere el precepto moral interno de retribuir al donante (Gouldner, 1960).

## VII. Referencias bibliográficas

- Apestegui, J. (2017). *Satisfacción laboral y Compromiso organizacional en personal de venta de una empresa de electrodomésticos, del distrito de Pueblo Libre, LIMA-PERÚ 2017*. (Tesis de Pregrado). Universidad César Vallejo, Lima, Perú.
- Arciniega, L. (2002) *Compromiso Organizacional en México ¿Cómo hacer que la gente se ponga la camiseta?* México: Ed. Limusa.
- Arias, F. (2001). El compromiso personal hacia la organización y la intención de permanencia: algunos factores para su incremento. Contaduría y Administración. México.
- Brooke, P., Russel, D., y Price, J (1998). Validación discriminante de medidas de satisfacción laboral, participación laboral y compromiso organizacional. *Journal of Applied Psychology*, 73(2), 139–145.
- Campos, F. (2017). Compromiso organizacional y satisfacción laboral en docentes de la Red Educativa 20, UGEL 06, Chosica 2016. (Tesis de Maestría). Universidad César Vallejo, Lima, Perú.
- Chiavenato, I. (2004). Comportamiento organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones. México D.F, México.: Internacional Thomson Editores.
- Gómez, D., Recio, R., Ávalos, M. y Gonzáles. J. (2013). Satisfacción laboral y compromiso en las organizaciones de Rio Verde. *Revista de Psicología y Ciencias del Comportamiento*, 4(1), pp. 55 – 56.
- Gouldner, A.(1960). La norma de la reciprocidad: una declaración preliminar. *American Sociological Review*, 25,161-178.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación*. México: Mc Graw Hill.
- Huertas, Z. (2017). *Satisfacción laboral y compromiso organizacional en los colaboradores del Programa Nacional de Infraestructura Educativa del MINEDU. Lima – 2016*. (Tesis de Pregrado). Universidad Autónoma del Perú, Lima, Perú.

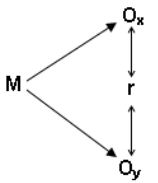
- Jaik, A., Tena, J. y Villanueva, R. (2010). Satisfacción laboral y compromiso institucional de los docentes de posgrado. *Revista electrónica diálogos educativos*, 19(10), pp. 119 – 130.
- León, B. (2011). Satisfacción Laboral En Docentes De Primaria En Instituciones Educativas Inclusivas – Región Callao. (Tesis de Maestría). Universidad San Ignacio de Loyola, Lima, Perú.
- Loitegui, J. (1990). *Determinantes de la satisfacción laboral en empleados de la administración foral de Navarra*. (Tesis doctoral). Universidad Complutense de Madrid. Madrid, España.
- Meyer J. y Allen, N. (1997), “*Compromiso organizacional: teoría, investigación y aplicación*”, Sage Publications.
- Montoya, E. (2014). *Validación de la Escala de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen en trabajadores de un contact center*. Universidad de Ciencias Aplicadas, Lima, Perú.
- Palma, S. (2006). *Escala SL-SPC*. Lima: Editorial Cartolan.
- Pedroza, N. (2007). *Compromiso organizacional, motivación de logro y satisfacción laboral de trabajadores públicos en Caracas*. (Tesis de Maestría en Psicología). Universidad Simón Bolívar, Caracas, Venezuela.
- Porter y Lawler (1965). “Propiedades de la estructura de la organización en relación con las actitudes laborales y el comportamiento laboral.” *Boletín Psicológico*, 64, 23-51.
- Porter, L., Steers, R., Mowday, R., y Boulian, R. (1974). La medición del compromiso organizacional. *Revista de comportamiento profesional*, 14, pp. 224-247.
- Portilla, R. (2017). Satisfacción y compromiso organizacional de los trabajadores de un Hospital de Salud Mental. (Tesis de Maestría). Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas, Lima, Perú.
- Steers, R. (1977). “*Antecedentes y resultados del compromiso organizacional*”.

- Taípe, N. (2014). *Nivel de estrés y satisfacción laboral del profesional de enfermería del servicio de neonatología del Instituto Nacional Materno Perinatal : 2013*
- Villacorta, I. (2016). *Satisfacción laboral y compromiso organizacional de los bomberos voluntarios de Madre de Dios – 2015*. (Tesis de Pregrado). Universidad Alas Peruanas, Puerto Maldonado, Perú.

# **Anexos**

## Anexo 1

### Matriz de consistencia

La satisfacción laboral y el compromiso organizacional de los docentes de la Facultad de Ecoturismo de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2018.				
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES Y DIMENSIONES	METODOLOGÍA
<p><b>Problema general</b></p> <p>¿Qué relación existe entre la satisfacción laboral y el compromiso Organizacional de los docentes de la Facultad de Ecoturismo de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2018?</p> <p><b>Problemas específicos</b></p> <p>1 ¿Qué relación existe entre la satisfacción laboral y el compromiso afectivo de los docentes de la Facultad de Ecoturismo de la Universidad</p>	<p><b>Objetivo general</b></p> <p>Determinar la relación que existe entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional de los docentes de la Facultad de Ecoturismo de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2018.</p> <p><b>Objetivos específicos</b></p> <p>1 Determinar la relación que existe entre la satisfacción laboral y el compromiso afectivo de los docentes de la Facultad de Ecoturismo de la Universidad Nacional</p>	<p><b>Hipótesis general</b></p> <p>Existe relación directa y significativa entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional de los docentes de la Facultad de Ecoturismo de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2018.</p> <p><b>Hipótesis específicas</b></p> <p>1 Existe relación directa y significativa entre la satisfacción laboral y el compromiso afectivo de los docentes de la Facultad de Ecoturismo de la Universidad</p>	<p><b>VARIABLE 1:</b></p> <p>Satisfacción laboral</p> <p><b>DIMENSIONES:</b></p> <p>Condiciones físicas y/o materiales.</p> <p>Beneficios laborales y/o remunerativos.</p> <p>Políticas administrativas</p> <p>Relaciones sociales</p> <p>Desarrollo personal</p> <p>Desempeño de tareas</p> <p>Relación con la autoridad</p>	<p><b>TIPO DE INVESTIGACIÓN:</b></p> <p>No experimental.</p> <p><b>DISEÑO DE INVESTIGACIÓN:</b></p> <p>Descriptivo correlacional</p>  <p>Dónde:</p> <p>M = Muestra.</p> <p>O<sub>x</sub> = Variable 1: Satisfacción laboral</p> <p>O<sub>y</sub> = Variable 2: Compromiso organizacional</p> <p>r = Relación entre las variables de estudio.</p>



<p>Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2018?</p> <p>2 ¿Qué relación existe entre la satisfacción laboral y el compromiso de continuidad de los docentes de la Facultad de Ecoturismo de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2018?</p> <p>3 ¿Qué relación existe entre la satisfacción laboral y el compromiso normativo de los docentes de la Facultad de Ecoturismo de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2018?</p>	<p>Amazónica de Madre de Dios, 2018.</p> <p>2 Determinar la relación que existe entre la satisfacción laboral y el compromiso de continuidad de los docentes de la Facultad de Ecoturismo de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2018.</p> <p>3 Determinar la relación que existe entre la satisfacción laboral y el compromiso normativo de los docentes de la Facultad de Ecoturismo de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2018.</p>	<p>Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2018.</p> <p>2 Existe relación directa y significativa entre la satisfacción laboral y el compromiso de continuidad de los docentes de la Facultad de Ecoturismo de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2018.</p> <p>3 Existe relación directa y significativa entre la satisfacción laboral y el compromiso normativo de los docentes de la Facultad de Ecoturismo de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2018.</p>	<p><b>VARIABLE 2 :</b></p> <p>Compromiso organizacional</p> <p><b>DIMENSIONES:</b></p> <p>Compromiso afectivo</p> <p>Compromiso de continuidad</p> <p>Compromiso normativo</p>	<p><b>POBLACIÓN:</b></p> <p>La población para la presente investigación está conformada por todos los docentes que laboran en la Facultad de Ecoturismo de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, los cuales son 63.</p> <p><b>MUESTRA:</b></p> <p>Será de 54 docentes la cual se obtuvo a través de un muestreo probabilístico.</p> <p><b>TÉCNICA E INSTRUMENTOS DE RECOJO DE DATOS</b></p> <p><b>Variable 1:</b></p> <p>Satisfacción laboral</p> <p><b>Técnica:</b></p> <p>Encuesta</p> <p><b>Instrumento:</b></p> <p>Escala de Satisfacción Laboral (SL- SPC)</p>
--	---	--	--	---

				<p><b>Variable 2:</b> Compromiso organizacional</p> <p><b>Técnica:</b> Encuesta</p> <p><b>Instrumento:</b> Cuestionario de Compromiso organizacional</p> <p><b>TÉCNICAS DE ANÁLISIS DE DATOS</b> Estadística descriptiva. Prueba de hipótesis. Prueba Chi Cuadrado</p>
--	--	--	--	--

## Anexo 2

### Matriz de operacionalización de las variables

Variable	Definición operacional	Dimensión	Indicadores
<b>Satisfacción laboral</b> León (2011) menciona que la satisfacción laboral es el sentimiento de agrado o positivo que experimenta una persona por el hecho de realizar un trabajo que le interesa, en un ambiente que le permite estar a gusto, dentro del ámbito de una organización que le resulta atractiva y por el que percibe una serie de compensaciones psico-socio-económicas acordes con sus expectativas.	<b>Satisfacción laboral</b> Puntaje total obtenido por la Escala de Satisfacción Laboral (SL- SPC) la cual está estructurada en 7 dimensiones y 36 ítems bajo una escala politómica.	<b>Condiciones físicas y/o materiales.</b> Los elementos materiales o de infraestructura donde se desenvuelve la labor cotidiana de trabajo y se constituye como facilitador de la misma. (León 2011)	- Ambiente físico - Materiales
		<b>Beneficios laborales y/o remunerativos.</b> El grado de complacencia en relación con el incentivo económico regular o adicional como pago por la labor que se realiza. (León 2011)	- Salario - Expectativas económicas
		<b>Políticas administrativas</b> El grado de acuerdo frente a los lineamientos o normas institucionales dirigidas a regular la relación laboral y asociada directamente con el trabajador. (León 2011)	- Horario de trabajo - Labores adicionales
		<b>Relaciones sociales</b> El grado de complacencia frente a la interrelación con otros miembros de la organización con quien se comparte las actividades laborales cotidianas. (León 2011)	- Solidaridad - Trabajo en equipo

		<b>Desarrollo personal</b> Oportunidad que tiene el trabajador de realizar actividades significativas a su auto-realización. (León 2011)	- Autorrealización - Desarrollo profesional
		<b>Desempeño de tareas</b> La valoración con la que asocia el trabajador sus tareas cotidianas en la entidad en que labora. (León 2011)	- Labor profesional - Reconocimiento
		<b>Relación con la autoridad</b> La apreciación valorativa que realiza el trabajador de su relación con el jefe directo y respecto a sus actividades cotidianas.	- Empatía - Apoyo
<b>Compromiso organizacional</b> Arciniega (2002) define al compromiso organizacional como un conjunto de vínculos que mantienen a un sujeto apegado a la organización, por lo tanto hace propios los objetivos, las políticas, procedimientos de la misma y se alinea para trabajar en su consecución.	<b>Compromiso organizacional</b> Puntaje total obtenido por el Cuestionario de Compromiso Organizacional que evalúa el nivel de compromiso que los trabajadores tienen hacia su institución. Presenta 3 dimensiones: Compromiso afectivo, de continuación y normativo.	<b>Compromiso afectivo</b> Meyer y Allen (1991) nos indican que el compromiso afectivo se refiere a los lazos emocionales que los trabajadores forjan con la organización.	- Lazos emocionales - Percepción de satisfacción de las necesidades - Orgullo de pertenencia a la institución
		<b>Compromiso de continuidad</b> Es el reconocimiento de la persona, con respecto a los costos como los físicos, psicológicos y financieros y así como las oportunidades de hallar otro empleo, si quisiera renunciar a la institución. (Meyer y Allen, 1991)	- Necesidad de trabajo en la institución - Opciones laborables - Evaluación de permanencia

		<p><b>Compromiso normativo</b></p> <p>Surge a raíz de que el trabajador siente la obligación de permanecer en la organización porque piensa que eso es lo correcto.</p> <p>(Bayona y Goñi, 2007)</p>	<p>- Reciprocidad con la institución</p>
--	--	--	--

### Anexo 3

#### Matriz de los instrumentos

Variable	Dimensión	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Satisfacción laboral	Condiciones físicas y/o materiales.	- Ambiente físico - Comodidad	1, 2, 3, 4, 5	Ordinal: 1: Totalmente en desacuerdo 2: En desacuerdo 3: Ni en acuerdo, ni en desacuerdo 4: De acuerdo 5: Totalmente de acuerdo
	Beneficios laborales y/o remunerativos.	- Salario - Expectativas económicas	6, 7, 8, 9	
	Políticas administrativas	- Horario de trabajo - Labores adicionales	10, 11, 12, 13, 14	
	Relaciones sociales	- Solidaridad - Trabajo en equipo	15, 16, 17, 18	
	Desarrollo personal	- Autorrealización - Desarrollo profesional	19, 20, 21, 22, 23, 24	
	Desempeño de tareas	- Labor profesional - Reconocimiento	25, 26, 27, 28, 29, 30	
	Relación con la autoridad	- Empatía - Apoyo	31, 32, 33, 34, 35, 36	
Compromiso organizacional	Compromiso afectivo	- Lazos emocionales - Percepción de satisfacción de las necesidades	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7	Ordinal

		- Orgullo de pertenencia a la institución		1= Totalmente en desacuerdo
	Compromiso de continuidad	- Necesidad de trabajo en la institución - Opciones laborables - Evaluación de permanencia	8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15	2= En desacuerdo 3= Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4= De acuerdo
	Compromiso normativo	- Reciprocidad con la institución	16, 17, 18, 19, 20, 21	5= Totalmente de acuerdo

## Base de datos

[illegible]



3	1	5	4	4	4	4	3	1	2	1	4	3	5	3	1	4	4	1	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	1	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4				
3	2	4	2	2	3	3	2	4	2	4	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	3	2	3	4	5	5	4	3	2						
3	3	4	3	3	3	3	2	3	2	3	3	4	3	2	2	2	4	3	2	2	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	3	2	3	4	5	5	4	3	2			
3	4	4	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	1	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	3	3	3	4	3	3	3			
3	5	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	1	2	3	3	3	5	3	4	3	4	2	4	4	4	3	4	5	5	5	2	3	4	2	2	5	5	5	3	5	5	5	5	4	3	4	4	4	3	4	4	1	5	5	5	5	
3	6	4	4	4	4	4	2	2	2	3	5	3	4	2	2	5	5	1	5	4	4	5	5	4	5	5	5	1	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	4	4	3	4	4	1	5	5	5	5		
3	7	4	2	2	3	2	3	2	2	3	3	3	4	2	1	3	3	4	3	4	4	5	4	4	4	4	5	1	4	4	4	3	2	4	2	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	2	4	4	4	4		
3	8	2	2	2	2	2	2	1	1	1	4	2	2	2	1	4	4	4	4	5	5	5	5	2	5	5	5	1	5	5	5	2	2	4	4	2	2	4	5	5	2	5	5	5	3	1	5	5	5	2	3	5	1	5	1	1	2		
3	9	5	5	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	3	4	3	5	4	3	3							
4	0	5	4	3	3	4	3	3	3	3	5	4	3	4	3	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	3	5	5	5	5	3	4	4	3	5	3	2	4					
4	1	2	2	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	2	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3					
4	2	4	3	4	4	3	2	2	2	2	4	4	5	3	1	4	5	1	3	4	5	5	5	2	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	1	2	1							
4	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	5	4	5	3	2	3	4	4	2	3	3	3	3	2	5	5	4	1	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	5	4	3	5	4	5	5	5	5	3	2	5	4	3	4					
4	4	3	3	2	2	3	1	2	2	1	5	4	1	1	3	3	3	3	3	4	4	4	2	3	3	4	3	3	5	4	4	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	4	4	4	3	4	5	1	4	4	3	3				
4	5	4	4	2	4	2	3	3	2	1	3	3	2	2	1	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	2	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	2	4	4	4	2	4	4	2	4	3	2	2					
4	6	1	4	3	4	4	4	4	2	2	4	2	4	3	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	2	2	2					
4	7	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	1	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	3	1	5	5	5	5	2	2				
4	8	2	2	3	3	3	2	2	3	2	1	1	2	1	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2	1	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	4	1	5	2	4	5	2	2	2	1	2	2	2	2	2	5	1	5	1	1	2	
4	9	4	3	4	4	3	2	2	2	2	4	4	5	3	1	4	5	1	3	4	5	5	5	2	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	1	2	1					
5	0	2	4	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	1	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	2	3	3	3	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	5	5	4	2	2	2	5	2	4	2	5	
5	1	3	3	2	2	3	1	2	2	1	5	4	1	1	3	3	3	3	3	4	4	4	2	3	3	4	3	3	5	4	4	2	2	3	2	2	3	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	5	5	4	2	2	2	5	2	4	2	5	
5	2	4	4	2	4	2	3	3	2	1	3	3	2	2	1	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	2	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	2	4	4	4	2	4	4	2	4	4	2	4	3	2	2			
5	3	1	4	3	4	4	4	4	2	2	4	2	4	3	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	2	4	2	2			
5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	1	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	1	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2					
4	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	5	4	5	3	2	3	4	4	2	3	3	3	3	2	5	5	4	1	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	5	4	3	5	4	5	3	5	4	5	5	5	3	2	5	4	3	4		
4	4	3	3	2	2	3	1	2	2	1	5	4	1	1	3	3	3	3	3	4	4	4	2	3	3	4	3	3	5	4	4	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	4	4	4	3	4	5	1	4	4	3	3				
4	5	4	4	2	4	2	3	3	2	1	3	3	2	2	1	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	2	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	2	4	4	4	4	4	4	2	4	4	2	4	3	2	2			
4	6	1	4	3	4	4	4	4	2	2	4	2	4	3	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	2	4	2	2			
4	7	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	1	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2				
4	8	2	2	3	3	3	2	2	3	2	1	1	2	1	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2	1	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	4	1	5	2	4	5	2	2	2	1	2	2	2	2	2	5	1	5	1	1	2	
4	9	4	3	4	4	3	2	2	2	2	4	4	5	3	1	4	5	1	3	4	5	5	5	2	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	1	4	4	5	1	2	1
5	0	2	4	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	1	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	2	3	3	3	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	5	5	4	2	2	2	5	2	4	2	5		
5	1	3	3	2	2	3	1	2	2	1	5	4	1	1	3	3	3	3	3	4	4	4	2	3	3	4	3	3	5	4	4	2	2	3	2	2	3	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	5	5	4	2	2	2	5	2	4	2	5	
5	2	4	4	2	4	2	3	3	2	1	3	3	2	2	1	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	2	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	2	4	4	4	4	4	2	4	4	2	4	4	3	2	2			
5	3	1	4	3	4	4	4	4	2	2	4	2	4	3	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	2	2		
5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	1	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	1	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5</																

## Anexo 5

### Instrumentos de recolección de datos

#### Escala de Satisfacción Laboral (SL- SPC)

Estimado(a) docente:

Este cuestionario contiene una serie de frases relativamente cortas que permite hacer una descripción de cómo te sientes en tu trabajo. Para ello debes responder con la mayor sinceridad posible a cada una de las oraciones que aparecen a continuación, de acuerdo a como pienses o actúes. Tu colaboración será muy apreciada y contribuirá a una mejor comprensión de la vida laboral en la institución (UNAMAD). En los siguientes enunciados responda de acuerdo a su experiencia personal cada una de las siguientes afirmaciones. Indique sus respuestas marcando en el recuadro correspondiente:

1	2	3	4	5
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni en acuerdo, ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

Nº	Enunciados	1	2	3	4	5
<b>Dimensión: Condiciones físicas y/o materiales.</b>						
1	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.					
2	El ambiente donde trabajo es confortable.					
3	La comodidad que me ofrece el ambiente de mi trabajo es inigualable.					
4	En el ambiente físico donde me ubico, trabajo cómodamente con mis estudiantes.					
5	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.					
<b>Dimensión: Beneficios laborales y/o remunerativos.</b>						
6	Mi sueldo es bueno en relación a la labor que realizó.					
7	Me siento bien con lo que gano.					
8	Siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable.					
9	Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.					
<b>Dimensión: Políticas administrativas.</b>						
10	Siento que doy más de lo que recibo de la institución					
11	Nunca tengo sensación que en mi trabajo me están explotando.					
12	Me gusta mi horario.					
13	Tengo la sensación que en mi institución se hace justicia.					
14	El esfuerzo de trabajar más horas es reconocida.					

Dimensión: Relaciones sociales.					
15	El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones.				
16	Me agrada trabajar con mis compañeros.				
17	Evito tomar distancia con las personas con las que trabajo.				
18	La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo.				
Dimensión: Desarrollo personal					
19	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.				
20	Mi trabajo permite desarrollarme personalmente.				
21	Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo.				
22	Mi trabajo me satisface.				
23	La institución donde laboro me hace sentir realizado.				
24	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo (a).				
Dimensión: Desempeño de tareas					
25	La tarea que desempeño es tan valiosa como cualquier otra.				
26	Me siento realmente útil con la labor que realizo.				
27	Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.				
28	Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo con los estudiantes.				
29	Me gusta el trabajo que realizo.				
30	Me siento complacido con la actividad que realizo.				
Dimensión: Relación con la autoridad					
31	El equipo directivo es comprensivo.				
32	Es grata la disposición del equipo directivo cuando les pido alguna consulta sobre mi trabajo.				
33	Llevarse bien con el equipo directivo beneficia la calidad del trabajo.				
34	La relación que tengo con mis superiores es cordial.				
35	Me siento a gusto con el equipo directivo.				
36	El equipo directivo valora el esfuerzo que hago en mi trabajo.				

¡Muchas gracias por su participación!

### CUESTIONARIO DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Género:        Masculino ( ) Femenino ( )

Estimado(a) docente:

A continuación se presenta un conjunto de afirmaciones sobre el compromiso organizacional de los docentes de la Facultad de Ecoturismo de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, a las que se debe responder con la **mayor sinceridad** posible de acuerdo a los enunciados realizados. No existen respuestas correctas o incorrectas. El instrumento tiene carácter anónimo e individual. Se debe colocar una (X) en el recuadro correspondiente de acuerdo a los ítems enunciados:

1	2	3	4	5
Totalmente en desacuerdo.	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

N°	Enunciados	1	2	3	4	5
<b>Compromiso afectivo</b>						
1	Tengo confianza en los valores de la institución.					
2	Siento apego emocional a la institución.					
3	Me he integrado plenamente con la institución.					
4	Estoy convencido que la institución satisface mis necesidades.					
5	Tengo voluntad por dar mayor esfuerzo de lo normal para el éxito de la institución.					
6	Manifiesto orgullo de pertenecer a esta institución.					
7	Esta institución tiene un gran significado para mí.					
<b>Compromiso de continuidad</b>		1	2	3	4	5
8	Aceptaría cualquier tipo de asignación de labores para poder seguir trabajando en esta institución.					
9	Sería duro para mí dejar esta institución, inclusive si lo quisiera.					
10	Otras personas dependen de mis ingresos de esta institución.					
11	Cuento con diversas opciones de trabajo.					
12	Poseo capacidades y aptitudes para encontrar otro empleo.					
13	Si no hubiera dado tanto de mí mismo en la institución, podría haber considerado otra opción de trabajo.					
14	Hoy, permanecer en esta institución, es una cuestión de necesidad como de deseo.					
15	He analizado las ventajas y desventajas de pertenecer o no a esta institución.					
<b>Compromiso normativo</b>		1	2	3	4	5
16	Existen circunstancias que estrechan fuertemente mi relación laboral con la institución.					
17	He recibido algún tipo de apoyo especial de parte de la institución.					
18	Soy leal a la institución.					
19	Tengo la obligación de permanecer en la institución.					
20	Tengo una sensación de deuda con la institución.					
21	Tendría sentimiento de culpabilidad si dejara la institución en estos momentos.					

*¡Muchas gracias por su participación!*

## Anexo 6

### Fichas de validación de los instrumentos de recolección de datos



"AÑO DEL DIÁLOGO Y LA RECONCILIACIÓN NACIONAL"

#### VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

##### I. DATOS GENERALES:

Título del trabajo de investigación:

"LA SATISFACCIÓN LABORAL Y EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS DOCENTES DE LA FACULTAD DE ECOTURISMO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZÓNICA DE MADRE DE DIOS, 2018"

Nombre del instrumento: Escala de Satisfacción Laboral

Investigador (a): Luisita Milagros Valdivia Montero

##### II. DATOS DEL EXPERTO:

Nombres y Apellidos:

Guido Holguín Ferro

Lugar y fecha:

Punto Maldonado 12/07/18

##### III. OBSERVACIONES EN CUANTO A:

###### 1. FORMA: (Ortografía, coherencia lingüística, redacción)

La ortografía, coherencia lingüística, redacción son las adecuadas.

###### 2. CONTENIDO: (Coherencia en torno al instrumento. Si el indicador corresponde a los ítems y dimensiones)

Los ítems guardan coherencia con las dimensiones y los indicadores.

###### 3. ESTRUCTURA: (Profundidad de los ítems)

La Estructura es adecuada.

##### IV. APOORTE Y/O SUGERENCIAS:

Aplicar al Instrumento de Investigación

##### LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

Procede su aplicación



Debe corregirse



UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO  
ESCUELA DE POSGRADO

Mag. Guido Holguín Ferro  
Nº R: 0416-2017-UCV

Firma

Mg. o Dr.: Guido Holguín Ferro

DNI: 42015196

Teléfono: 987250235

**FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN**

**I. DATOS GENERALES:**

Título del trabajo de investigación:

"LA SATISFACCIÓN LABORAL Y EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS DOCENTES DE LA FACULTAD DE ECOTURISMO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZÓNICA DE MADRE DE DIOS, 2018".

Nombre del instrumento: **Escala de Satisfacción Laboral**

Investigador (a): Luisita Milagros Valdivia Montero

CRITERIO	INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
Forma	1. REDACCIÓN	Los indicadores e ítems están redactados considerando los elementos necesarios.				80%	
	2. CLARIDAD	Está formulado con un lenguaje apropiado.					90%
	3. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.				80%	
Contenido	4. ACTUALIDAD	Es adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.				80%	
	5. SUFICIENCIA	Los ítems son adecuados en cantidad y profundidad.				75%	
	6. INTENCIONALIDAD	El instrumento mide en forma pertinente el comportamiento de las variables de investigación.				80%	
Estructura	7. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica entre todos los elementos básicos de la investigación.				80%	
	8. CONSISTENCIA	Se basa en aspectos teóricos científicos de la investigación educativa.				80%	
	9. COHERENCIA	Existe coherencia entre los ítems, indicadores, dimensiones y variables				80%	
	10. METODOLOGÍA	La estrategia de investigación responde al propósito del diagnóstico.				80%	

**II. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:**

Procede su aplicación ☒

Debe corregirse ☐

UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO  
ESCUELA DE POST GRADO  
Mag. Guido Holguín Ferro  
N° R: 0416-2017-UGV

Firma

Mg. o Dr.: Guido Holguín Ferro

DNI: 42015176

Teléfono: 987250235

**VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN**

**V. DATOS GENERALES:**

Título del trabajo de investigación:

"LA SATISFACCIÓN LABORAL Y EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS DOCENTES DE LA FACULTAD DE ECOTURISMO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZÓNICA DE MADRE DE DIOS, 2018".

Nombre del instrumento: Cuestionario de Compromiso Organizacional

Investigador (a): Luisita Milagros Valdivia Montero

**VI. DATOS DEL EXPERTO:**

Nombres y Apellidos:

Guido Holguin Ferro

Lugar y fecha:

Puerto Maldonado 12/07/18

**VII. OBSERVACIONES EN CUANTO A:**

**4. FORMA: (Ortografía, coherencia lingüística, redacción)**

Son las adecuadas

**5. CONTENIDO: (Coherencia en torno al instrumento. Si el indicador corresponde a los ítems y dimensiones)**

Guardan coherencia entre las dimensiones y los ítems.

**6. ESTRUCTURA: (Profundidad de los ítems)**

Es la adecuada

**VIII. APOORTE Y/O SUGERENCIAS:**

Aplicar el Instrumento de Investigación

**LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:**

Procede su aplicación



Debe corregirse



UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO  
ESCUELA DE POSTGRADO  
Mag. Guido Holguin Ferro  
Nº R: 0418-2017-UCV

Firma

Mg. o Dr.: Guido Holguin Ferro

DNI: 42015196

Teléfono: 987250235

**FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN**

**III. DATOS GENERALES:**

Título del trabajo de investigación:

"LA SATISFACCIÓN LABORAL Y EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS DOCENTES DE LA FACULTAD DE ECOTURISMO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZÓNICA DE MADRE DE DIOS, 2018".

Nombre del instrumento: **Cuestionario de Compromiso Organizacional**

Investigador (a): Luisita Milagros Valdivia Montero

CRITERIO	INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
Forma	11. REDACCIÓN	Los indicadores e ítems están redactados considerando los elementos necesarios.				80%	
	12. CLARIDAD	Está formulado con un lenguaje apropiado.					85%
	13. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.				80%	
Contenido	14. ACTUALIDAD	Es adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.				80%	
	15. SUFICIENCIA	Los ítems son adecuados en cantidad y profundidad.				70%	
	16. INTENCIONALIDAD	El instrumento mide en forma pertinente el comportamiento de las variables de investigación.				75%	
Estructura	17. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica entre todos los elementos básicos de la investigación.				80%	
	18. CONSISTENCIA	Se basa en aspectos teóricos científicos de la investigación educativa.				80%	
	19. COHERENCIA	Existe coherencia entre los ítems, indicadores, dimensiones y variables					85%
	20. METODOLOGÍA	La estrategia de investigación responde al propósito del diagnóstico.					85%

**IV. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:**

Procede su aplicación ☒

Debe corregirse ☐

UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO  
ESCUELA DE POSGRADO

Mag. Guido Holguín Ferro  
Nº R: 0416-2017-UCV

Firma

Mg. o Dr.: Guido Holguín Ferro

DNI: 42015196

Teléfono: 987250235



**VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN**

**I. DATOS GENERALES:**

Título del trabajo de investigación:

"LA SATISFACCIÓN LABORAL Y EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS DOCENTES DE LA FACULTAD DE ECOTURISMO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZÓNICA DE MADRE DE DIOS, 2018".

Nombre del instrumento: Escala de Satisfacción Laboral

Investigador (a): Luisita Milagros Valdivia Montero

**II. DATOS DEL EXPERTO:**

Nombres y Apellidos:

Lugar y fecha:

Jhon W. Quispe Ramos  
Puerto Maldonado 12 julio 2018

**III. OBSERVACIONES EN CUANTO A:**

1. FORMA: (Ortografía, coherencia lingüística, redacción)

Es la adecuada

2. CONTENIDO: (Coherencia en torno al instrumento. Si el indicador corresponde a los ítems y dimensiones)

EXISTE coherencia

3. ESTRUCTURA: (Profundidad de los ítems)

la estructura es la adecuada.

**IV. APOORTE Y/O SUGERENCIAS:**

Puede realizar el Instrumento.

LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

Procede su aplicación ☒  
Debe corregirse ☐

  
Agt. Lic. Adm. Jhon William Quispe Ramos  
Diploma N° 24309  
CLAD-N° 14696

Firma  
Mg. o Dr.: Jhon W. Quispe Ramos  
DNI: 42.33.8443  
Teléfono: 982 417185

**FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN**

**I. DATOS GENERALES:**

Título del trabajo de investigación:

"LA SATISFACCIÓN LABORAL Y EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS DOCENTES DE LA FACULTAD DE ECOTURISMO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZÓNICA DE MADRE DE DIOS, 2018".

Nombre del instrumento: Escala de Satisfacción Laboral

Investigador (a): Luisita Milagros Valdivia Montero

CRITERIO	INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
Forma	1. REDACCIÓN	Los indicadores e ítems están redactados considerando los elementos necesarios.				70%	
	2. CLARIDAD	Está formulado con un lenguaje apropiado.				75%	
	3. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.				75%	
Contenido	4. ACTUALIDAD	Es adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.			60%		
	5. SUFICIENCIA	Los ítems son adecuados en cantidad y profundidad.			60%		
	6. INTENCIONALIDAD	El instrumento mide en forma pertinente el comportamiento de las variables de investigación.				75%	
Estructura	7. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica entre todos los elementos básicos de la investigación.				70%	
	8. CONSISTENCIA	Se basa en aspectos teóricos científicos de la investigación educativa.				70%	
	9. COHERENCIA	Existe coherencia entre los ítems, indicadores, dimensiones y variables				70%	
	10. METODOLOGÍA	La estrategia de investigación responde al propósito del diagnóstico.				70%	

**II. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:**

Procede su aplicación ☒

Debe corregirse ☐

Mgt. Lic. Adm. Jhon William Quispe Ramos  
Diploma N° 24309  
CLAD-N° 14606

Firma

Mg. o Dr.: Jhon W. Quispe Ramos

DNI: 42338443

Teléfono: 982417185

**VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN**

**I. DATOS GENERALES:**

Título del trabajo de investigación:

"LA SATISFACCIÓN LABORAL Y EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS DOCENTES DE LA FACULTAD DE ECOTURISMO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZÓNICA DE MADRE DE DIOS, 2018".

Nombre del instrumento: Escala de Satisfacción Laboral

Investigador (a): Luisita Milagros Valdivia Montero

**II. DATOS DEL EXPERTO:**

Nombres y Apellidos:

Lugar y fecha:

Jhon W. Quispe Ramos  
Puerto Maldonado 12 Julio 2018

**III. OBSERVACIONES EN CUANTO A:**

**1. FORMA: (Ortografía, coherencia lingüística, redacción)**

Es la Adecuada

**2. CONTENIDO: (Coherencia en torno al instrumento. Si el indicador corresponde a los ítems y dimensiones)**

EXISTE coherencia

**3. ESTRUCTURA: (Profundidad de los ítems)**

la estructura es la adecuada.

**IV. APOORTE Y/O SUGERENCIAS:**

Puede realizar el Instrumento.

LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

Procede su aplicación ☒  
Debe corregirse ☐

  
Agt. Lic. Adm. Jhon William Quispe Ramos  
Diploma N° 24309  
CLAD-N° 14606

Firma  
Mg. o Dr.: Jhon W. Quispe Ramos  
DNI: 42.338.443  
Teléfono: 982.417185

**FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN**

**III. DATOS GENERALES:**

Título del trabajo de investigación:

"LA SATISFACCIÓN LABORAL Y EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS DOCENTES DE LA FACULTAD DE ECOTURISMO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZÓNICA DE MADRE DE DIOS, 2018".

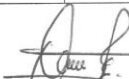
Nombre del instrumento: Cuestionario de Compromiso Organizacional

Investigador (a): Luisita Milagros Valdivia Montero

CRITERIO	INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
Forma	11. REDACCIÓN	Los indicadores e ítemes están redactados considerando los elementos necesarios.				70%	
	12. CLARIDAD	Está formulado con un lenguaje apropiado.				70%	
	13. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.			60%		
Contenido	14. ACTUALIDAD	Es adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.			60%		
	15. SUFICIENCIA	Los ítemes son adecuados en cantidad y profundidad.			60%		
	16. INTENCIONALIDAD	El instrumento mide en forma pertinente el comportamiento de las variables de investigación.				70%	
Estructura	17. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica entre todos los elementos básicos de la investigación.				70%	
	18. CONSISTENCIA	Se basa en aspectos teóricos científicos de la investigación educativa.				70%	
	19. COHERENCIA	Existe coherencia entre los ítemes, indicadores, dimensiones y variables				70%	
	20. METODOLOGÍA	La estrategia de investigación responde al propósito del diagnóstico.				70%	

**IV. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:**

Procede su aplicación ☒  
Debe corregirse ☐

  
Mg. Lic. Adm. Jhon William Quispe Ramos  
Diploma N° 24309  
CLAD-N° 14606

Firma

Mg. o Dr.: .....  
DNI: 42.338.443  
Teléfono: 982.417.185

**VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN**

**I. DATOS GENERALES:**

Título del trabajo de investigación:

"LA SATISFACCIÓN LABORAL Y EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS DOCENTES DE LA FACULTAD DE ECOTURISMO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZÓNICA DE MADRE DE DIOS, 2018".

Nombre del instrumento: Escala de Satisfacción Laboral

Investigador (a): Luisita Milagros Valdivia Montero

**II. DATOS DEL EXPERTO:**

Nombres y Apellidos:

Lugar y fecha:

Eduardo A. Gutiérrez Carpio  
Pto Maldonado, julio 2018

**III. OBSERVACIONES EN CUANTO A:**

**1. FORMA: (Ortografía, coherencia lingüística, redacción)**

Presenta una adecuada coherencia y redacción de los ítems

**2. CONTENIDO: (Coherencia en torno al instrumento. Si el indicador corresponde a los ítems y dimensiones)**

El contenido de los indicadores guardan relación con los ítems y dimensiones

**3. ESTRUCTURA: (Profundidad de los ítems)**

Tiene una adecuada estructura de sus ítems

**IV. APOORTE Y/O SUGERENCIAS:**

**LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:**

Procede su aplicación



Debe corregirse



Mg. Eduardo A. Gutiérrez Carpio  
N° Reg. 37484

Firma

Mg. o Dr.: .....

DNI: 04816946

Teléfono: .....

**FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN**

**I. DATOS GENERALES:**

Título del trabajo de investigación:

"LA SATISFACCIÓN LABORAL Y EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS DOCENTES DE LA FACULTAD DE ECOTURISMO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZÓNICA DE MADRE DE DIOS, 2018".

Nombre del instrumento: Escala de Satisfacción Laboral

Investigador (a): Luisita Milagros Valdivia Montero

CRITERIO	INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
Forma	1. REDACCIÓN	Los indicadores e ítemes están redactados considerando los elementos necesarios.					85%
	2. CLARIDAD	Está formulado con un lenguaje apropiado.					90%
	3. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					90%
Contenido	4. ACTUALIDAD	Es adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.					85%
	5. SUFICIENCIA	Los ítemes son adecuados en cantidad y profundidad.				75%	
	6. INTENCIONALIDAD	El instrumento mide en forma pertinente el comportamiento de las variables de investigación.				80%	
Estructura	7. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica entre todos los elementos básicos de la investigación.				80%	
	8. CONSISTENCIA	Se basa en aspectos teóricos científicos de la investigación educativa.					85%
	9. COHERENCIA	Existe coherencia entre los ítemes, indicadores, dimensiones y variables					85%
	10. METODOLOGÍA	La estrategia de investigación responde al propósito del diagnóstico.					85%

**II. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:**

Procede su aplicación ☒

Debe corregirse ☐

  
Mgt. Eduardo A. Gutiérrez Carpio  
N° Reg. 37484  
Firma

Mg. o Dr.: .....

DNI: 04.81.684.6

Teléfono: .....

**VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN**

**V. DATOS GENERALES:**

Título del trabajo de investigación:

"LA SATISFACCIÓN LABORAL Y EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS DOCENTES DE LA FACULTAD DE ECOTURISMO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZÓNICA DE MADRE DE DIOS, 2018".

Nombre del instrumento: Cuestionario de Compromiso Organizacional

Investigador (a): Luisita Milagros Valdivia Montero

**VI. DATOS DEL EXPERTO:**

Nombres y Apellidos:

Lugar y fecha:

Edyardo A. Gutiérrez Carpio  
Pto. Maldonado, julio 2018

**VII. OBSERVACIONES EN CUANTO A:**

**4. FORMA: (Ortografía, coherencia lingüística, redacción)**

Cuenta con una adecuada coherencia, lingüística  
redacción y ortografía.

**5. CONTENIDO: (Coherencia en torno al instrumento. Si el indicador corresponde a los ítems y dimensiones)**

Presenta un contenido adecuado de sus indicadores  
los mismos que corresponden a ítems e indicadores

**6. ESTRUCTURA: (Profundidad de los ítems)**

Tiene una adecuada estructura de sus ítems

**VIII. APOORTE Y/O SUGERENCIAS:**

**LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:**

Procede su aplicación ☒

Debe corregirse ☐

Mgt. Edyardo A. Gutiérrez Carpio  
N° Reg. 37484

Firma

Mg. o Dr.: .....

DNI: 04816346

Teléfono: .....

**FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN**

**III. DATOS GENERALES:**

Título del trabajo de investigación:

"LA SATISFACCIÓN LABORAL Y EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS DOCENTES DE LA FACULTAD DE ECOTURISMO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZÓNICA DE MADRE DE DIOS, 2018".

Nombre del instrumento: **Questionario de Compromiso Organizacional**

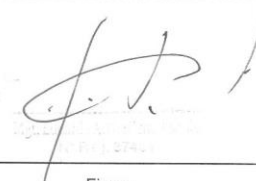
Investigador (a): Luisita Milagros Valdivia Montero

CRITERIO	INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
Forma	11. REDACCIÓN	Los indicadores e ítemes están redactados considerando los elementos necesarios.					90%
	12. CLARIDAD	Está formulado con un lenguaje apropiado.					90%
	13. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					90%
Contenido	14. ACTUALIDAD	Es adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.					85%
	15. SUFICIENCIA	Los ítemes son adecuados en cantidad y profundidad.				80%	
	16. INTENCIONALIDAD	El instrumento mide en forma pertinente el comportamiento de las variables de investigación.				80%	
Estructura	17. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica entre todos los elementos básicos de la investigación.					90%
	18. CONSISTENCIA	Se basa en aspectos teóricos científicos de la investigación educativa.				80%	
	19. COHERENCIA	Existe coherencia entre los ítemes, indicadores, dimensiones y variables					85%
	20. METODOLOGÍA	La estrategia de investigación responde al propósito del diagnóstico.					85%

**IV. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:**

Procede su aplicación ☒


Debe corregirse ☐

  
Firma  
Mg. o Dr.: .....  
DNI: 04.816.846 .....  
Teléfono: .....



## Anexo 7

### Solicitud para aplicar instrumentos de recolección de datos



ESCUELA DE  
POSGRADO  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

"AÑO DEL DIÁLOGO Y LA RECONCILIACIÓN NACIONAL"

**CARGO**

**SOLICITA: AUTORIZACIÓN PARA APLICAR  
INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE  
DATOS**

Señor.  
DR. JORGE LUIS CASTILLO HURTADO  
Decano De La Facultad De Ecoturismo  
Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios.

Ciudad

RECIBIDO  
20 JUL 2018  
Fecha: 20 JUL 2018  
Hora: 9:01 am Folio: 1  
Reg.: ..... Firma: .....

Yo, Luisita Milagros Valdivia Montero, identificado/a con DNI N° 43289770, domiciliada en el Jr. Arequipa n° 671 de la ciudad de Puerto Maldonado, ante usted me presento y expongo:

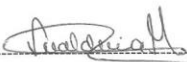
Que, en la actualidad me encuentro realizando estudios de la Maestría en Gestión Pública de la Escuela de Posgrado de la Universidad "César Vallejo", sede Puerto Maldonado y en mi condición de estudiante del tercer ciclo, debo desarrollar una Investigación a fin de obtener el grado correspondiente que contribuirá con mi desempeño y formación profesional.

En ese sentido, recorro a su digno despacho para solicitar Autorización para Aplicar Instrumentos de Recolección de Datos de mi Investigación titulada: "LA SATISFACCIÓN LABORAL Y EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS DOCENTES DE LA FACULTAD DE ECOTURISMO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZÓNICA DE MADRE DE DIOS, 2018", a los docentes de la Facultad que usted preside; así mismo, pedir todas las facilidades correspondientes a fin de desarrollar y cumplir con objetivos de dicha investigación.

Por lo expuesto:

Ruego a usted acceder a lo solicitado y quedo a la espera de su respuesta.

Puerto Maldonado, 02 de Julio de 2018

  
Br. Luisita Milagros Valdivia Montero  
DNI: 43289770

## Anexo 8

### Autorización para aplicar instrumentos de recolección de datos



UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZÓNICA DE MADRE DE DIOS  
**FACULTAD DE ECOTURISMO**  
"Madre de Dios, Capital de la Biodiversidad del Perú"  
"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

Puerto Maldonado 20 de julio de 2018

#### CARTA N° 151 - 2018-UNAMAD-R/FEC-D

Señora:

Br. Luisita Milagros Valdivia Montero

Docente Adscrita al Departamento Académico de Ecoturismo

Presente.-

De mi especial consideración:

Asunto: Autorización para aplicación de instrumento

Ref. Expediente N° 1095, C/N.

\*\*\*\*\*

Es grato dirigirme a usted, para saludarla cordialmente a nombre de la Facultad de Ecoturismo de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, y a su vez visto el documento de la referencia se autoriza y se brinda a usted las facilidades necesarias para la aplicación de instrumento de recolección de datos para la investigación que viene desarrollando titulada "LA SATISFACCION LABORAL Y EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS DOCENTES DE LA FACULTAD DE ECOTURISMO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZONICA DE MADRE DE DIOS, 2018".

Agradeciendo anticipadamente su gentil atención, hago de la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi mayor deferencia personal.

Atentamente,

  
  
Dr. Jorge Luis Castillo Hurtado  
DECANO

JLCH/FEC-D  
C.c.  
DDA-CYA  
DDA-ECOT  
Archivo

Ciudad Universitaria: Av. Jorge Chávez N° 1160 - 3° Piso Pabellón Nuevo - Teléfono N° 951906570 - 982 747225  
Puerto Maldonado - Madre de Dios

## Anexo 9

### Constancia de aplicación de instrumentos de recolección de datos



UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZÓNICA DE MADRE DE DIOS  
FACULTAD DE ECOTURISMO  
"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"  
"Madre de Dios, Capital de la Biodiversidad del Perú"

# CONSTANCIA

N° 001-2018-UNAMAD-R/FEC-D

EL DECANO DE LA FACULTAD DE ECOTURISMO DE LA  
UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZÓNICA DE MADRE DE  
DIOS – UNAMAD.

HACE CONSTAR QUE LA SEÑORA:

**LUISITA MILAGROS VALDIVIA MONTERO**

Ha realizado la aplicación de instrumento de recolección de datos para la investigación que viene desarrollando titulada "LA SATISFACCION LABORAL Y EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS DOCENTES DE LA FACULTAD DE ECOTURISMO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZONICA DE MADRE DE DIOS" en los docentes de la Facultad de Ecoturismo de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios.

Se expide la presente Constancia a solicitud de la interesada para los fines que estime conveniente.

Puerto Maldonado, 26 de julio del 2018



Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios  
FACULTAD DE ECOTURISMO  
*[Firma]*  
Eral Milagros Valdivia Canaquir  
Decano (a)

MRLGC/FEC-D(9)

Ciudad Universitaria: Av. Jorge Chávez N° 1160 – 3<sup>to</sup> Piso Pabellón Nuevo  
Puerto Maldonado – Madre de Dios

## Anexo 10

### Evidencias fotográficas



Docentes universitarios desarrollando los cuestionarios



Investigadora asistiendo a los docentes participantes de la investigación